

Instituto Politécnico de Setúbal



Escola Superior de Ciências Empresariais

Perfis de Competências

O que as empresas procuram nos trabalhadores temporários

Marta Lídia Figueiredo Oliveira

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de
Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos

MESTRE EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

Orientador: Professor Doutor António José Almeida

Setúbal, 2012

Agradecimentos

Este trabalho foi um projecto pessoal mas teve o importante apoio, conhecimentos incentivo e orientação de algumas pessoas, sem o qual não seria possível a sua concretização com sucesso.

Um agradecimento muito especial ao meu orientador Prof. António José Almeida, pelo qual tenho uma especial admiração. O meu muito obrigado por toda a sua disponibilidade, pelos conselhos, motivação, paciência e fundamentalmente pela preciosa orientação neste estudo.

Agradeço também à Prof. Isabel Vaz, pela sua motivação e disponibilidade para ajudar quando necessário e ao Prof. Rui Brites pela ajuda da análise estatística.

Finalmente, quero agradecer à minha família e alguns colegas e amigos, em especial ao meu irmão Carlos por toda a ajuda e aos meus filhos que somente com a sua presença, apoio e incentivo deram muita força nesta trajectória.

Resumo

Na actualidade atravessamos um quadro de grande instabilidade a nível económico e social, nomeadamente no mercado de trabalho, com a evolução do desemprego.

Desta forma, para fazer face á globalização e competitividade as empresas recorrem cada vez mais a formas de emprego flexível como estratégia de Gestão dos Recursos Humanos.

A adopção de uma nova estratégica, implica mudanças de valores, de princípios, estilos de vida, introdução de novos conhecimentos e competências, bem como, novas formas de organização do trabalho e novas práticas organizacionais.

Partindo do pressuposto que muitas destas alterações também se devem à dinâmica existente entre a oferta e procura, esta dissertação tem como principal objectivo geral definir o perfil do trabalhador temporário de acordo com as competências valorizadas e procuradas pelas empresas utilizadoras.

O estudo está dividido em duas partes: por um lado, temos a caracterização das transformações do mercado de trabalho e a consequente evolução das formas flexíveis de empregos, com todas as suas vantagens e desvantagens, das quais o estudo se centra no trabalho temporário e a outra parte analisamos as práticas de recrutamento das empresas utilizadores, como o perfil de competências que elas procuram e valorizam mais nos dias que correm. Para o desenvolvimento do primeiro ponto, analisámos literatura disponível sobre o tema onde é apresentado os diferentes pontos de vista de alguns autores, bem como, procedemos a análise de dados estatísticos sobre o trabalho temporário, enquanto no segundo ponto procedemos á análise de uma base de dados de 100 pedidos de recrutamento feitos no ano de 2011 por várias empresas utilizadoras a uma agência de trabalho temporário do distrito de Setúbal, assim como realizamos duas entrevistas a responsáveis de recursos humanos de duas empresas utilizadoras.

Os dados obtidos vão permitir-nos proceder a uma definição do perfil dos trabalhadores temporários, tal como caracterizar as empresas que recrutam estes trabalhadores.

PALAVRAS – CHAVE: Trabalho Temporário; Mercado de Trabalho, Competências; Flexibilidade

Abstract

At present we are in a context of instability in the economic and social development, particularly in the labor market.

Thus, to address globalization and competitiveness companies will increasingly use flexible forms of employment as a strategy for Human Resources Management. The adoption of a new strategy implies a change of values, principles and lifestyles, introducing new knowledge and skills, as well as new forms of work organization and new organizational practices.

Assuming that many of these changes are also due to the dynamics between supply and demand, this paper has as a main objective the characterization of the temporary worker according to the skills valued and sought by companies using this form of recruitment.

The study is divided into two parts: firstly, we have to characterize the changes in the labor market and the consequent development of flexible forms of employment, with all its advantages and disadvantages, of which the study focuses on temporary work; secondly we analyzed the recruitment practices of companies using temporary workers, and the profiles and skills they seek and value more. To develop the first point, we analyzed the available literature on the topic, discussing the different points of view of some authors, complemented with the analysis of statistical data on temporary work. In the second point, an analysis is made on a database of 100 applications for recruitment made in 2011 by several companies using temporary employment, and also on two interviews conducted with heads of human resources of two companies using temporary workers.

The data obtained allows us to obtain a characterization of temporary workers, and of the companies that recruit these workers.

KEY - WORDS: Temporary Work; Labor Market, Skills; Flexibility.

ÍNDICE

Introdução.....	1
1 - Enquadramento Teórico.....	3
1.1 - As transformações do mercado de trabalho.....	3
1.1.1 - O crescimento das formas flexíveis de emprego.....	6
1.1.2 - O crescimento do Trabalho Temporário e o seu enquadramento Jurídico...10	
1.1.3 - Principais Vantagens e desvantagens do trabalho temporário	16
1.1.4 -A importância de desenvolvimento de novas competências.....	19
1.2 - Caracterização do Trabalho Temporário.....	23
1.2.1 - Evolução do Trabalho Temporário em Portugal.....	23
1.2.2 - Evolução do Trabalho Temporário na região de Setúbal.....	29
2 – Metodologia.....	32
2.1– Objectivos e Procedimentos.....	33
2.2 – Instrumentos de Recolha de Informação.....	34
2 - Apresentação e discussão dos resultados.....	35
3.1 – Caracterização da empresa e da delegação/agência	35
3.2. – Caracterização das empresas utilizadoras/clientes.....	36
3.3 – Perfil da Procura: relação contratual.....	38
3.4 - Perfil da procura: competências requeridas.....	45
Conclusões	56
Bibliografia.....	59

APÊNDICES

Apêndice 1 – Resultados estatísticos das variáveis.....	63
Apêndice 2 – Guião de entrevista.....	80
Apêndice 3 - Apresentação das Entrevistas.....	81

ANEXOS

Anexo 1 – Formulário de Pedido de Recrutamento.....	101
---	-----

ÍNDICE DE QUADROS E GRÁFICOS

QUADROS:

Quadro 1 – Cruzamento do sector de actividade com a Faixa etária.....	47
Quadro 2 – Cruzamento do sector de actividade com o Sexo.....	47
Quadro 3 – Cruzamento do sector de actividade com o Nível de habilitações literárias....	48

GRÁFICOS:

Gráfico 1 – Numero de cedências de Trabalhadores Temporários (2009 – 2011).....	24
Gráfico 2 – Caracterização do Trabalho Temporário por género (2009 – 2011).....	25
Gráfico 3 – Evolução do Trabalho Temporário por faixa etária (2009 – 2011).....	25
Gráfico 4 – Região de prestação do Trabalho temporário.....	26
Gráfico 5 – Remuneração Base/Mês.....	26
Gráfico 6 – Duração do Contrato de Trabalho Temporário.....	27
Gráfico 7 – Nível de Qualificação/Remuneração Base (2009).....	28
Gráfico 8 – Evolução dos Sectores de actividade económica das Empresas Utilizadoras (2010-2011).....	28
Gráfico 9 – Evolução das Habilitações Literárias na região de Setúbal (2001 e 2009).....	29
Gráfico 10 – Evolução das Habilitações Literárias de Portugal e no distrito de Setúbal (2009).....	30
Gráfico 11 – Categorias profissionais em Portugal e no distrito de Setúbal (2009).....	30
Gráfico 12 – Numero das várias modalidades de contratos dos TT no distrito de Setúbal temporários (2009).....	31
Gráfico 13 – Sector de actividade das Empresas Utilizadoras	36
Gráfico 14 – Localidade das Empresas Utilizadoras.....	37
Gráfico 15 – Trimestre de admissão dos trabalhadores	39
Gráfico 16 – Numero de trabalhadores requeridos.....	40
Gráfico 17 – Duração do contrato de trabalho.....	40
Gráfico 18 – Vencimento Base oferecido.....	43
Gráfico 19 – Motivo do contrato definido pelas Empresas Utilizadoras.....	44
Gráfico 20 – Categorias profissionais requeridas.....	49
Gráfico 21 – Competências técnicas requeridas.....	51
Gráfico 22 – Competências comportamentais requeridas.....	53

Introdução

Assiste-se actualmente a uma recessão económica mundial e a muitas mudanças socioeconómicas com fortes implicações sobre o funcionamento do mercado. Para responder a este novo contexto, as empresas têm vindo a flexibilizar o seu funcionamento nomeadamente através do recurso a novas formas de contratação de trabalhadores.

O trabalho temporário incorpora, uma dessas novas formas de contratação e de organização do mercado de trabalho que, embora no caso português só tenha sido regulamentada em finais do século XX (Dec. Lei n.º358/89, de 17 de Outubro), já existia como prática corrente. Tal implicava que estes trabalhadores não estavam abrangidos pela legislação do trabalho nem pela segurança social, eram marginalizados e alvo de discriminação, sendo considerados empregos precários (Vaz, 1997).

Toda esta conjuntura que temos vivido tem sido propícia ao crescimento do trabalho temporário, que permite uma redução dos custos da mão-de-obra em que, sem dúvida, uma das características mais importantes é a flexibilização dos contratos de trabalho, a adaptação a diferentes fluxos de produção e a serviços espontâneos e não duradouros. Contudo, em determinadas situações devidamente fundamentadas, e com a nova lei 19/2007, de 22 de Maio, já é permitido que um trabalhador temporário permaneça na empresa até dois anos, o que de certa forma conduz a que já não sejam só estas necessidades urgentes e temporárias que estão subjacentes ao trabalho temporário.

No decorrer da revisão da literatura notou-se claramente que existem diferentes pontos de vista e opiniões relativamente às vantagens/oportunidades e/ou desvantagens/riscos na utilização do trabalho temporário, quer por parte das empresas que por parte dos trabalhadores.

Neste trabalho, interessa-nos tentar perceber porque é que as empresas recorrem a esta forma de contratação e que perfis de competências procuram quando recorrem ao trabalho temporário.

Como objectivos específicos, pretendemos caracterizar as empresas utilizadoras no que respeita ao seu sector de actividade, a origem do capital, a sua localização geográfica, os motivos porque recorrem ao trabalho temporário, o tipo de contrato que oferecem; a remuneração base e outras regalias que oferecem; os grupos etários que procuram, os

níveis de qualificação que valorizam, assim como o sexo, as competências e as profissões mais requeridas.

O presente estudo aprofunda e aproxima-nos da realidade do trabalho temporário e desta forma enquadra-se na metodologia de estudo de caso, apresentando como população alvo, as empresas utilizadores que recorrem a uma agência de cedência de trabalhadores temporários localizada na região de Setúbal. Para a realização do estudo recorreremos a análise dos pedidos de recrutamento feitos pelas empresas clientes, durante o ano 2011, o que foi complementado com duas entrevistas semi-directivas a técnicos de recursos humanos de empresas clientes.

Estruturamos o estudo em três partes: na primeira parte temos o enquadramento teórico, nomeadamente do trabalho temporário, apoiado numa revisão de literatura sobre o tema, apresentamos uma breve caracterização do trabalho temporário em Portugal e no distrito de Setúbal; na segunda parte apresentamos a metodologia utilizada para o desenvolvimento do estudo e, na terceira parte, fazemos a apresentação e discussão dos resultados, visando caracterizar as empresas clientes e o perfil profissional do trabalhador temporário procurado por essas empresas.

1-Enquadramento Teórico

1. 1 - As transformações do mercado de trabalho

O mercado de trabalho nos últimos anos, tem passado por várias mudanças, abrangendo desde processos de inovação tecnológica, alteração nos processos produtivos, nas estruturas organizacionais e nos postos de trabalho, assim como na gestão dos recursos humanos. Outros fenómenos que marcam a dinâmica do mercado de trabalho actualmente são também o crescimento do desemprego, a redução da taxa de sindicalização, a flexibilização dos modelos de organização do trabalho, o que leva a uma modificação na relação entre os trabalhadores e as empresas.

Para compreendermos melhor o funcionamento do mercado de trabalho é pertinente fazer uma breve caracterização de algumas teorias base sobre o mercado de trabalho e que explicam, segundo diferentes perspectivas, o ajustamento entre a oferta e procura de emprego.

Uma das perspectivas convencionais é a Perspectiva Neoclássica. Para os neoclássicos o mercado de trabalho funciona como qualquer mercado de bens e serviços (Alves, 2008). O empregador compra trabalho como uma mercadoria normal e o trabalhador vende o tempo de trabalho, como moeda de troca, mediante um preço, que é o salário, que é definido mediante a relação entre a oferta e a procura, a qual tende para o equilíbrio, e partindo do pressuposto de uma concorrência perfeita, num mercado homogéneo e transparente.

Para os neoclássicos, o desemprego, a existir, é voluntário e não existe barreira há mobilidade profissional intra e inter-empresas, sectores ou regiões. Na teoria Neoclássica, segundo Alves (2008), o desemprego é “imputável” ao desrespeito pelas regras do mercado por parte dos agentes económicos, como é o caso das exigências salariais excessivas, o demasiado poder das organizações sindicais ou a intervenção dos poderes públicos. Segundo esta perspectiva a exigência salarial e a recusa em baixar as expectativas salariais é uma das causas do desemprego.

Por outro lado, e em oposição, temos a Perspectiva Marxista, que tem como princípios uma relação de dominação do capital sobre o trabalho, onde não existe

independência entre oferta e procura. Nesta perspectiva o funcionamento do mercado é determinado pelas estruturas. O salário não é a moeda de troca porque não é entendido como o preço do trabalho mas sim como o custo da reprodução social da mão-de-obra.

Nos anos 60, começou-se a estudar o efeito de variáveis como o tipo de empresa, a origem social dos trabalhadores, o sexo, os sindicatos, entre outras o que conduziu à emergência de novas abordagens – as teorias da segmentação

Para as teorias de segmentação, “a empresa tem um lugar central como agente activo na segmentação do mercado através das opções de organização e divisão do trabalho em fileiras de inserção, globalmente funcionais, de acordo com o seu mercado de produtos” (Oliveira, 1998, p.19), isto é, a conjugação entre a oferta e procura depende da estratégia de gestão dos recursos humanos das empresas.

Para esta corrente teórica a dinâmica da oferta e procura depende fortemente das empresas, das suas estratégias de gestão dos recursos humanos, existindo um “dualismo de mercado”, isto é, um mercado mais estável, que oferece boas condições, formação e possibilidades de desenvolvimento da carreira aos seus trabalhadores - mercado primário - e o mercado secundário, onde as condições de trabalho apresentam menor qualidade e não existe possibilidades de progressão.

Outra teoria importante para compreendermos as dinâmicas do mercado de trabalho é a Teoria do Capital Humano, que assenta os seus pressupostos na existência de heterogeneidade da oferta de trabalho e na diferença de qualificações dos trabalhadores (Oliveira, 1998). Esta teoria tem como pressupostos a diferença e, fundamentalmente, a importância do investimento dos trabalhadores nas suas qualificações o que contribui para a definição dos diferentes salários.

Esta teoria foi muito importante na medida em que lançou o valor da educação e/ou formação, no funcionamento do mercado de trabalho e na aquisição de competências. Segundo (Alves, 2008), para a teoria do capital humano, a produtividade individual é o resultado de diversos factores, mas é sobretudo uma conjugação da formação escolar com a formação no emprego resultante da experiência profissional ou da formação continua.

Esta teoria tem sido objecto de algumas críticas, das quais saliento as mais pertinentes, tais como (Oliveira, 1998): nem sempre o investimento nas qualificações, se traduz num melhor trabalho e/ou salário; indivíduos com o mesmo grau de escolaridade e nota, podem ter produtividades diferentes na empresa, constata-se que existe desemprego

natural e não que somente desemprego voluntário e não se pode falar somente de mais educação, mas que tipo e a qualidade da educação.

Ao contrário da teoria do capital humano em que os trabalhadores são responsáveis pelo investimento na sua carreira, nas outras teorias da segmentação são as empresas que definem a progressão na carreira através das suas políticas de gestão dos recursos humanos.

É importante ver a formação e educação primeiramente como um investimento pessoal, uma mais-valia que temos em determinadas situações no mercado de trabalho, a qual não deixa de depender da oferta que existe e da política de recursos humanos das empresas em particular no recrutamento e selecção dos trabalhadores. Contudo, não podemos afirmar que exista relação entre mais qualificação e obtenção de melhores empregos e bem remunerados.

Na teoria da concorrência pelo emprego (Alves, 2008), a oferta e procura define-se mediante dois princípios, defende que a produtividade está associada ao emprego e não ao trabalhador, como tal este necessita sempre de formação para ocupar uma determinada função, mediante isto, o recrutamento dos trabalhadores, é consoante a sua capacidade para serem formados para determinada função. Os trabalhadores são ordenados consoante os custos associados à formação que necessitam, em que na posição superior estão aqueles cujos custos são mais reduzidos e que, normalmente, são os tem qualificações mais elevadas.

As Teorias do Filtro e do Sinal, assentam nos pressupostos que a educação é uma medida meramente informativa da capacidade de desempenho, através do nível de escolaridade não se pode avaliar a produtividade do candidato, funciona somente como um filtro ou duplo filtro, que ordena os indivíduos de acordo com as suas capacidades, definindo uma nota mínima de entrada em cada curso e no seu término, obtendo ou não um diploma com determinada nota. De acordo com esta teoria os candidatos, utilizam o nível de qualificação para dar um ‘sinal’ sobre a sua produtividade potencial.

Segundo Alves (2008), a teoria do filtro de Arrow parte do pressuposto de que um aumento de diplomados vai contribuir para a depreciação dos trabalhadores menos qualificados, o que explicaria, embora o mesmo não refira, o aumento do desemprego.

Podemos constatar que as teorias apresentadas defendem diferentes perspectivas: na teoria neoclássica a regulação é o resultado da relação entre oferta e procura, enquanto na

teoria marxista existe uma dominação do capital sobre o trabalho e, nas teorias de segmentação, quem domina são as empresas, elas é que definem as estratégias e políticas de recursos humanos.

Todas as teorias assumem como importante critério de selecção a formação dos trabalhadores. A teoria do capital humano valoriza a formação, pressupondo que daí resultam as diferenças salariais, assim como a maior ou menor produtividade individual e, consequentemente, o crescimento económico. Na teoria do sinal, não se discute a produtividade individual, mas analisam-se as ferramentas, diplomas, formações, as experiências anteriores, a etnia, a idade, o sexo em que, o empregador, partindo do conhecimento que tem de recrutamentos anteriores, estabelece uma relação entre os sinais e a produtividade individual. A teoria do filtro diverge da teoria do capital humano na medida em que não define que aja relação favorável entre a educação e o crescimento económico, assim como, relativamente à teoria do sinal, parte do pressuposto que os empresários têm informação suficiente para saberem qual a produtividade associada a cada diploma.

Apesar de todo este debate em torno da importância da formação, Duarte (2008: 7) defende que a formação é cada vez mais importante, sendo “necessário ter em consideração quais são os tipos de qualificações académicas que as empresas procuram num dado momento e num dado sector, porque são as empresas que, em última instância, definem o perfil de trabalhadores que precisam”.

O mercado de trabalho continua a ser segmentado pelas empresas consoante o sector de actividade em que estão inseridos e a maior ou menor dependência da conjuntura económica. Perante todas as mudanças e dinâmicas que surgiram no mercado de trabalho, nas últimas décadas, emergiram outras modalidades de emprego que se distanciam do modelo tradicional de emprego, falamos de formas flexíveis de emprego.

1.1.1 - O crescimento das formas flexíveis de emprego

As diversas mudanças de que falamos anteriormente induzem e possibilitam a reestruturação empresarial na lógica do modelo da *lean production* (modelo de gestão baseado na redução do desperdícios, tempo e custos de produção) e, conseqüentemente, a difusão do modelo da empresa flexível (Kovács, 2002), as quais, mediante estratégias diferenciadas, adoptam diferentes formas de emprego com o objectivo de obter uma flexibilidade funcional e quantitativa.

Contudo, a emergência de diferentes formas flexíveis de emprego reside na importância que lhe é atribuída para a reorganização e reestruturação das empresas tendo em vista enfrentar a crescente internacionalização e concorrência e assim tentar definir novas vantagens e estratégias competitivas.

Estudos empíricos realizados a nível da União Europeia (Kovács et al, 2006), revelam um aumento do emprego flexível em toda a Europa, facilitado pela debilidade de algumas forças sindicais e pelo desequilíbrio das relações capital-trabalho. Estas formas de emprego foram até há algum tempo consideradas precárias, por apresentarem relações contratuais não duradouras e por se destinarem à contratação para funções menos qualificadas e utilizadas em situações ocasionais. A legislação laboral Portuguesa estipula um conjunto de situações onde são admissíveis os contratos de duração determinada, que iremos explorar mais à frente no enquadramento jurídico do trabalho temporário.

Outra perspectiva que tem vindo a ser considerada é a que vê nestas formas de contratação uma espécie de recrutamento com carácter experimental, “uma espécie de pré-recrutamento de trabalhadores efectivos” (Kovács, 2004:51), ou seja, este tipo de contratos funciona como um “trampolim” para um contrato mais duradouro. Por outro lado, face às elevadas taxas de desemprego, não podemos deixar de salientar que estas formas de contratação também têm um peso considerável na reentrada de trabalhadores desempregados no mercado de trabalho, bem como na colocação no 1º emprego de muitos trabalhadores.

As mudanças do mercado de trabalho proporcionaram a emergência de uma multiplicidade de novas formas de emprego cujo denominador comum é assumir alguma dimensão flexível, ou seja, o mesmo tipo de trabalho pode estar associado a vínculos

contratuais, horários, espaço físico, estatutos, remunerações e possibilidades de formação bem diferenciadas, que promovem também a redução do custo com o trabalho.

Segundo Isabel Vaz (1997:7), “o trabalho não convencional ou atípico é uma categoria variada e heterogénea. Os três tipos mais importantes deste grupo são: o emprego a tempo parcial, os empregos temporários (incluindo o trabalho sazonal, os contratos a termo e o trabalho temporário) e os trabalhadores por conta própria ou independentes”.

A mesma autora refere ainda que (Vaz, 2007: 2) “em termos de enquadramento legislativo, o trabalho temporário e os contratos a termo surgiram (e encontraram a sua justificação aos olhos da lei) para que as empresas pudessem responder a necessidades pontuais de mão-de-obra, enquanto ao trabalho a tempo parcial a lei atribuiu um maior número de factores justificativos para a sua utilização, sendo de realçar a sua condição de maior adaptabilidade, quer por parte da empresa no domínio da especialização funcional e operacional, quer por parte dos trabalhadores ao nível do ajustamento dos horários de trabalho e da conciliação trabalho/família”.

O trabalho a tempo parcial (Vaz, 2007), por sua vez, pode ter diversos significados, só poderá ser considerado uma situação de precariedade, quando o trabalhador se encontra nesta situação por não ter outra alternativa, involuntariamente, porque não consegue um trabalho a tempo completo. Até porque, esta forma de emprego é muitas vezes utilizada como acréscimo a uma situação de contrato a tempo inteiro, por opção ou necessidade do trabalhador.

Se partirmos do raciocínio, dominante até há bem pouco tempo, de que o trabalho típico só se verifica quando cada activo tem um emprego assalariado a tempo inteiro, por tempo indeterminado, tal obriga a que consideremos todas as outras formas de emprego como não convencionais, atípicas ou flexíveis.

Segundo (Kovács, 2004), a expressão empregos flexíveis surge para substituir empregos atípicos e remete-nos para as empresas flexíveis de Atkinson e para conceitos de flexibilidade que se tornam relevantes abordar, tais como, flexibilidade interna e externa, flexibilidade qualitativa e quantitativa, flexibilidade numérica e funcional.

Atkinson identifica dois grupos de empregos e de trabalhadores com características diferentes (Kovacs, 2004): o núcleo duro e o núcleo periférico.

O núcleo duro é constituído por trabalhadores em que predomina a flexibilidade interna, para quem existe estabilidade e qualidade do emprego, é possível uma carreira

profissional, com boa remuneração, autonomia e responsabilidade. Neste mercado interno de trabalho, é possível a mobilidade profissional e funcional no interior da empresa, está subjacente uma mão-de-obra segura, qualificada e motivada adaptável às mudanças, isto é, uma melhoria qualitativa dos recursos humanos (flexibilidade qualitativa) e constitui um factor de competitividade por permitir uma grande flexibilidade funcional.

Por sua vez o núcleo periférico é constituído pelos empregos e trabalhadores onde existe flexibilidade externa e predomina um maior grau de instabilidade e menor qualidade de emprego e das condições de trabalho. O emprego instável dos grupos periféricos permite obter a flexibilidade numérica ou quantitativa, adequada às flutuações da procura. Esta flexibilidade possibilita à empresa o ajustamento dos recursos humanos às suas necessidades. Contudo, os empregos flexíveis podem estar presentes nos dois núcleos, que se cruzam com as formas flexíveis de emprego no seio do núcleo periférico na medida em que no núcleo duro predominam os contratos com duração indeterminada.

No entanto, actualmente existe uma instabilidade geral do mercado de trabalho e poderemos afirmar que os empregos flexíveis, não predominam somente no núcleo periférico e cada vez mais abrangem o núcleo duro de empregos, assim como a segurança tem uma conotação diferente. Neste sentido, assiste-se à destabilização dos estáveis, como refere Beck (cit in Marques, 2008:107), já que estamos perante uma sociedade de incerteza e de risco “uma fase de expansão das sociedades modernas na qual as ameaças e riscos começam a prevalecer e a escapar ao controle das instituições da sociedade industrial (...) processos de modernização autonomizados que são cegos e surdos aos seus próprios efeitos e ameaças e que põem em causa e eventualmente destroem as bases da sociedade industrial”.

Porque esta instabilidade económica e social está a afectar toda a sociedade, emerge neste contexto o conceito de empregabilidade que vem substituir, de certa forma, a segurança no emprego, traduzindo-se do que Almeida (2007) designa por substituição do paradigma do emprego para a vida pelo paradigma da empregabilidade para a vida.

No entanto, para os contratos “atípicos”, podemos considerar que do ponto de vista legal as regras de segurança e flexibilidade se encontram definidas, partindo do pressuposto que a durabilidade do contrato é temporária, excepcional ou é utilizada em situações pontuais.

1.1.2 – O crescimento do Trabalho Temporário e o seu enquadramento Jurídico

O Trabalho Temporário não é novo, existe desde o fim da 2.^a guerra mundial. A introdução do trabalho temporário surgiu nos EUA e não foi por acaso já que é dos países onde existe uma maior liberalização do mercado de trabalho. Contudo, quando consideramos a Europa, os países que têm a percentagem mais significativa de utilização do trabalho temporário são Portugal, Espanha e Polónia (os números aumentaram mais de cinco vezes entre 2000 e 2006), onde existe uma maior desregulamentação do sistema (Marques, 2011).

Na última década (CIETT, 2011) o número de trabalhadores temporários aumentou significativamente, devido à progressiva liberalização do mercado de trabalho, notável em países como Itália, Alemanha e países Nórdicos e com a abertura de novos mercados na Europa Central e Oriental.

Para a Organização Internacional Trabalho, o trabalho temporário é a “ situação em que uma empresa cede a título oneroso e por tempo limitado, a outra empresa, a disponibilidade da força de trabalho de certo número de trabalhadores quem ficam funcionalmente integrados na empresa utilizadora” (Santana e Centeno, cit in Marques, 2011: 17).

Embora as empresas de trabalho temporário, nas economias mais desenvolvidas, se tenham desenvolvido na década de 50, somente na década de 80, com a verificação de um aumento da oferta e procura de trabalho temporário, é que surge a necessidade de regulamentação das empresas de trabalho temporário. O trabalho temporário foi autorizado e legalizado em Portugal em 1962, tendo sido a empresa Manpower a primeira a surgir no mercado de trabalho temporário em Portugal.

Por esta altura, alguns empresários do sector do trabalho temporário, começaram a reunir-se e a debater alguns problemas que os afectavam, como a concorrência desleal. Em 1989 foi criada a APETT (Associação Portuguesa das Empresas de Trabalho Temporário). Foi a primeira associação patronal da área dos serviços prestados às empresas. A APETT filiou-se desde logo na CCP (Confederação do Comércio e Serviços em Portugal) e na CIETT (Confederação Internacional das Agências Privadas de Emprego) e assinou um

contrato colectivo de trabalho com a FETESE (Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços), o que deu origem à primeira lei do trabalho temporário e do código deontológico da actividade. Em Outubro 2005, a associação mudou a sua designação para APESPE (Associação Portuguesa das empresas do Sector Privado de Emprego) e em Julho de 2005, devido à importância crescente do sector no mercado de trabalho, sentiu necessidade de criar a figura do Provedor da Ética Empresarial e do Trabalho Temporário, que tem como função a divulgação, defesa e promoção dos direitos e interesses dos trabalhadores temporários e a boa regulamentação do sector de actividade (www.apett.pt).

Para a constituição e correcto funcionamento das empresas de trabalho temporário, estas estão também sujeitas a uma licença de actividade, um Alvará, cuja atribuição e fiscalização é da responsabilidade do IEFP. No entanto, continuam a existir empresas que funcionam na ilegalidade.

No regime jurídico português o primeiro diploma de regulamentação desta actividade foi o Dec. Lei n.º358/89, de 17 de Outubro, revogado pela lei 19/2007, de 22 de Maio, que apresenta a definição de alguns conceitos que estruturam o trabalho temporário, nomeadamente: trabalhador temporário, empresa de trabalho temporário, empresa utilizadora ou cliente, contrato de trabalho temporário e contrato de utilização de trabalho temporário.

O trabalhador temporário (TT) é aquele que celebra com uma empresa de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário, pelo qual se obriga a prestar a actividade profissional a utilizadores, a cuja autoridade e direcção fica sujeito, mantendo, todavia, o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário (art.º2.º alínea b do Dec. Lei n.º358/89), constituindo-se, assim, um contrato de trabalho triangular entre a empresa de trabalho temporário, o trabalhador e a empresa utilizadora.

A Empresa de Trabalho Temporário é definida como a pessoa singular ou colectiva que tem como actividade principal a cedência temporária de trabalhadores ou prestação de serviços a uma empresa utilizadora, isto é, empresa cliente da empresa de trabalho temporário

A empresa utilizadora ou cliente é a pessoa singular ou colectiva, que utiliza os serviços prestados por um ou mais trabalhadores sob a sua autoridade e direcção, sendo

esses trabalhadores cedidos por uma empresa de trabalho temporário.

O contrato de trabalho temporário é definido como o contrato assinado entre a empresa de trabalho temporário e um trabalhador, através do qual este se obriga, mediante determinada remuneração, a prestar os seus serviços, o seu trabalho, a uma empresa utilizadora.

O contrato de utilização de trabalho temporário é o contrato celebrado entre a empresa de trabalho temporário e uma empresa utilizadora, pela qual se obriga, mediante um determinado valor de facturação, a ceder trabalhadores para prestação de determinado serviço.

Estes são alguns conceitos gerais, mais utilizados, para podermos enquadrar um pouco melhor os mecanismos de funcionamento do trabalho temporário. Assim, existe uma relação triangular entre o trabalhador, a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora. Para Rodrigues (1996:180), “nesta relação triangular, a empresa utilizadora torna ainda mais flexível a utilização da mão-de-obra, através da interposição de uma entidade empregadora para a qual são transferidas as obrigações jurídicas decorrentes do contrato de trabalho”.

Relativamente à admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário, a Lei nº. 7/2009, de 12 de Fevereiro, menciona as seguintes condições para a celebração do contrato de utilização de trabalho temporário: que o contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário. A lei define ainda o entendimento do que são necessidades temporárias, as quais são referidas nas alíneas a) a g) do nº 2 do artº140º, que passamos a citar:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

- e) Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria -prima;
- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

Assim, para além da definição do que são necessidades temporárias, são ainda tipificadas as situações em que é permitido o recurso ao trabalho temporário quais ocorrem quando se verifica:

- a) Vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
- b) Necessidade intermitente de mão -de -obra, determinada por flutuação da actividade durante dias ou partes de dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho maioritariamente praticado no utilizador;
- c) Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes de dia;
- d) Realização de projecto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.

Relativamente à duração dos contratos de utilização do trabalho temporário, esta depende do tipo de contrato sendo que as durações previstas na lei são apresentadas no artigo 178.º, que passamos a citar:

- a) O contrato de utilização de trabalho temporário é celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto;
- b) A duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de dois anos, ou de seis ou 12 meses em caso de, respectivamente, vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou acréscimo excepcional da actividade da empresa;
- c) Considera -se como um único contrato o que seja objecto de renovação;
- d) No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 10 dias após a cessação do contrato de utilização sem a celebração de

contrato que o fundamente, considera -se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo.

A lei menciona que o contrato de utilização deve ser celebrado pelo período estritamente necessário à satisfação das necessidades das empresas utilizadoras e apenas para os motivos apresentados na alínea f) do n.º 2 do artigo 140.º, na qual se considera acréscimo excepcional de actividade da empresa o que tenha duração até 12 meses. É igualmente mencionado que a duração do contrato de utilização não pode exceder o período estritamente necessário à satisfação da necessidade do utilizador.

Do ponto de vista legal estão previstas algumas limitações à utilização do trabalho temporário, não sendo permitido em situações como: a ocupação de postos de trabalho perigosos que coloquem a segurança e saúde do trabalhador em risco, salvo se o trabalhador temporário tiver qualificação profissional específica para o desempenho da função; a substituição de trabalhadores cujos contratos cessaram por motivos de extinção do posto de trabalho ou devido a despedimento colectivo.

Para compreendermos melhor o funcionamento deste tipo de contratos apresentamos também sucintamente algumas condições de trabalho a que os trabalhadores estão sujeitos e previstas, também, no art.º 185, a saber: o trabalhador pode ser cedido a mais de uma empresa utilizadora; o trabalhador fica sujeito ao regime aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais; é a empresa utilizadora que elabora o horário de trabalho do trabalhador e marca o período das férias a que este terá direito; durante o contrato o poder disciplinar cabe à empresa de trabalho temporário e não à empresa utilizadora; o trabalhador temporário tem direito à retribuição mínima prevista no IRCT¹ aplicável à empresa utilizadora que corresponda às mesmas funções, ou à praticada pela empresa utilizadora para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável; o trabalhador tem direito, proporcional à duração do contrato de trabalho, a férias, subsídios de férias e de Natal, como todas as prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores permanentes tenham direito em situações iguais, assim como, beneficia do mesmo nível de protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho que os trabalhadores permanentes da empresas utilizadoras (art.º186).

¹ Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho

Algumas das obrigações e deveres importantes por parte das empresas de trabalho temporário, também mencionadas na mesma lei, são: a empresa de trabalho temporário deve conceder formação profissional (mínimo 8 horas) ao trabalhador contratado a termo, sempre que a duração do (s) contrato (s), durante um ano civil por períodos de contrato, sejam superiores a três meses (art.º 187); e a empresa de trabalho temporário deve ainda afectar anualmente 1% do seu volume de negócios à formação profissional sem qualquer custo para o trabalhador e incluir a informação relativa a trabalho temporário no mapa do quadro de pessoal e nos relatórios anuais da formação profissional e da actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

As empresas utilizadoras devem incluir a informação relativa ao trabalho temporário no balanço social e no relatório anual da actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

Em Portugal, a recorrência ao trabalho temporário, tem vindo a aumentar, o número de trabalhadores duplicou entre 1998 e 2008 (CIETT, 2011). O trabalho temporário é visto como uma forma de criação de emprego, de competitividade e de flexibilização da gestão de recursos humanos.

Tal como é mencionado pela OIT² (cit in CIETT, 2011:12),”as agências de emprego privadas têm um papel importante no funcionamento dos mercados de trabalho contemporâneos. Nas últimas 3 décadas, a necessidade crescente a um ritmo acelerado de fornecer trabalhadores e serviços, a um mercado de trabalho flexível, levou a um desenvolvimento espectacular das empresas de trabalho temporário”.

É essencial salientar que o recurso ao trabalho temporário expande-se a diversos sectores de actividade e a diversos níveis de qualificação. Relativamente aos sectores de actividade podemos destacar os sectores onde mais onde se verifica o recurso a esta forma de trabalho como sendo os Call Center, Horeca, Serviços, Industria e Logística, bem como alguns sectores emergentes como é o caso da Saúde e das Tecnologias de Informação. Já no que respeita aos níveis de qualificação, este é predominante entre os trabalhadores com mais baixas qualificações.

² Organização Internacional do Trabalho

1.1.3 – Principais Vantagens e desvantagens do trabalho temporário

As formas flexíveis de emprego são ambíguas, comportando riscos e oportunidades dado que tanto podem trazer vantagens como desvantagens para os trabalhadores, para as empresas e para a sociedade em geral (Kovacs, 2004).

Na revisão da literatura sobre o tema podemos constatar que não existe muito consenso sobre as vantagens e desvantagens do trabalho temporário. Alguns autores, como Lenz (1996), defendem que existem inúmeras vantagens ao permitir tanto a trabalhadores como empregadores uma maior flexibilidade, ao contribuir para a inserção dos estudantes no mercado de trabalho, ao possibilitar o desenvolvimento de competências através do desempenho de diferentes tarefas. A mesma ideia está presente no relatório do CIETT (2011), onde é frisado que o trabalho temporário contribui para a redução do desemprego, servindo para entrada no mercado de trabalho e contribuindo para a actualização de competências dos trabalhadores.

Relativamente às vantagens mencionadas pelas empresas utilizadoras para recorrerem a esta forma de contratação, segundo o mesmo relatório, são: melhora a competitividade; recorrem ao trabalho temporário, mas não para substituir o trabalho permanente; utilizam o trabalho temporário para “picos de produção” ou para substituição de trabalhadores ausentes.

Por outro lado, para diversos autores, que adoptam uma perspectiva crítica, essas formas de emprego são, ao invés, sinais de um retrocesso social e acarretam consequências negativas do ponto de vista da coesão social (Kovács, 2004). Outros defendem que o trabalho temporário fomenta condições precárias e de insegurança aos trabalhadores sem boas perspectivas quanto ao futuro e que muitas empresas optam por esta forma de trabalho como prática de recrutamento corrente (Connell e Burgess, 2006).

Segundo (Marques, 2011), numa síntese das desvantagens identificadas na literatura sobre o trabalho temporário, constata-se que: para trabalho similar, os trabalhadores temporários auferem menores salários e mais fracas regalias, que pode estar na origem do fraco grau de sindicalização dos trabalhadores temporários, fragilizando ainda mais o seu poder negocial e a sua relação laboral; o trabalhador temporário poderá

ser submetido à contingência de não saber quais são as suas possibilidades de trabalho e o horário em que o exercerá.

Há também indicações de que os trabalhadores temporários trabalham menos horas do que os restantes trabalhadores e de que estão mais frequentemente desempregados. Contudo, esta maior vulnerabilidade ao desemprego pode não ser fruto da natureza de vínculo laboral e da especificidade inerente ao trabalho temporário, mas do facto de serem tendencialmente trabalhadores menos qualificados com mais dificuldade em alcançar relações de emprego com alguma estabilidade. Também devido à fraca qualificação exigida para o exercício de algumas funções temporárias, o trabalhador tende a não receber formação que lhe permita progredir no seu desenvolvimento pessoal e profissional. O trabalhador tende a ter menos autonomia do que o trabalhador permanente, a realizar trabalho mais monótono e desconfortável, a ter menor influência nas decisões de trabalho, a receber pouco apoio na compreensão das suas responsabilidades no trabalho, e a experimentar dificuldades de relacionamento com os trabalhadores permanentes. Tem também maiores níveis de stress, menor bem-estar psicológico e níveis inferiores de saúde que tendem a desenvolver menores comportamentos de cidadania organizacional, do que os trabalhadores permanentes.

Para (Jesus, 2003:70), as principais vantagens para os trabalhadores são: “o acesso ao mercado de emprego de indivíduos que têm preferência por formas de trabalho não permanentes; a oportunidade que as empresas de trabalho temporário dão aos trabalhadores de conhecer as hipóteses de trabalho do que se agissem de forma unipessoal; o poder dar a alguns trabalhadores oportunidades de (re) ingresso no mercado de trabalho; a intermediação das empresas de trabalho temporário oferece aos trabalhadores uma presunção de confiança e capacidade profissional, dependendo no entanto do prestígio de algumas daquelas empresas; a empresa de trabalho temporário enquanto entidade estruturada, representa o trabalhador nas empresas utilizadoras, atenuando a dependência económica daqueles e proporcionando-lhes capacidades para um melhor desempenho; frequentemente, os trabalhadores temporários auferem ganhos acima da média em relação à função que desempenham, como forma de “esconder” a perda de regalias sociais (e formação) de que igualmente sofrem”.

Segundo a mesma autora, (Jesus, 2003:70), as principais desvantagens são: “trabalho precário e temporário; relação contratual com as empresas de trabalho

temporário, no entanto a subordinação funcional cabe à empresa utilizadora; poder reivindicativo diminuto; possibilidades de remunerações incertas; não possuem direito a qualquer indemnização; criação de incertezas de natureza sociológica e psicológica”.

Podemos concluir que as opiniões divergem muito quanto às vantagens e desvantagens do trabalho temporário. Contudo, a flexibilidade laboral que lhe está associada poderá trazer benefícios para a organização para que seja ainda mais competitiva no mercado global, permitindo um nível de especialização funcional e operacional mais elevado e ao mesmo tempo uma redução dos custos fixos, sendo que para o trabalhador poderá representar uma forma de entrada no mercado de trabalho no início de carreira, na procura do primeiro emprego, ou uma oportunidade para adquirir e desenvolver novos conhecimentos e capacidades e o acesso a rendimentos suplementares.

A qualificação de uma dada situação como sendo uma vantagem ou desvantagem, oportunidade ou risco, depende muito da situação do trabalhador e do motivo pelo qual, quer o trabalhador quer a empresa, recorrem ao trabalho temporário, estando, assim, associado às relações existentes nesta partilha de responsabilidades entre os três intervenientes directos no trabalho temporário (trabalhador, empresa utilizadora e empresa de trabalho temporário). Note-se que o recurso a esta forma de emprego tende a ser uma ferramenta de resposta à constante mudança com que as organizações são confrontadas, sendo actualmente utilizado como uma estratégia de gestão dos recursos humanos.

Desta forma, Chambel (2011), bem como outros autores, sustentam que nas empresas em que os trabalhadores temporários são tratados de forma idêntica aos trabalhadores permanentes, é mais provável que desenvolvam atitudes, comportamentos, desempenhos de produtividade e compromisso para com a organização idênticos aos dos trabalhadores permanentes. Este tratamento idêntico é praticado e desenvolvido de diversas formas (acolhimento e integração, formação inicial e contínua, remuneração e outras regalias, condições de trabalho, entre outros) pelas empresas utilizadoras que recorrem a esta forma de contratação, sendo mais provável em empresas que, mais do que reduzir custos, procuram, através do trabalho temporário, enfrentar as flutuações imprevisíveis do mercado de trabalho, responder a picos de produção ou a necessidades sazonais.

Muitas vezes, na análise tanto nos níveis de desempenho como nos estados psicológicos (Chambel, 2011), de que falamos anteriormente como seja o maior stress e

desmotivação, os trabalhadores temporários apresentam níveis mais elevados e satisfatórios que os trabalhadores permanentes, o que se constata quando as empresas utilizadoras possibilitam a estes trabalhadores o acesso à formação profissional adequada não só para o desempenho da sua função do momento mas também para outras oportunidades de emprego no futuro, ou quando são motivados com a possibilidades de passagem para os quadros da empresa cliente. Relativamente aos estados psicológicos, os trabalhadores temporários podem apresentar melhores resultados muitas vezes porque estão menos tempo na empresa, não visualizaram ou nunca passaram por situações mais constrangedoras ou somente porque dada a natureza da sua admissão não depositam tantas expectativas na empresa e no emprego como os trabalhadores permanentes.

1.1.4 - A importância de desenvolvimento de novas competências

A passagem do modelo taylorista para o modelo flexível de produção, provocou alterações na classificação dos empregos e profissões, devido à necessidade crescente de polivalência nas funções exercidas, o que tem induzido a passagem de um modelo de gestão de recursos humanos baseado nas qualificações para um modelo baseado nas competências (Albuquerque e Oliveira, 2001).

A organização flexível exige recursos humanos flexíveis (Kovács, 1992) o que significa qualificados, responsáveis, capazes de trabalhar em equipa e de passar de uma tarefa para outra e/de uma máquina para outra. Neste contexto, para ter operadores polivalentes a formação é fundamental.

Num mercado de trabalho cada vez mais competitivo, as competências individuais constituem uma vantagem competitiva para os indivíduos e para as empresas. O conceito de competência tem merecido a atenção de diversos autores desde a década de 70 e apresenta diferentes formas de ser concebida, não existindo assim uma definição única para o seu significado. Há quem confunda competência com conhecimentos e capacidades, traços de personalidade ou outros atributos. A competência pode ser estudada segundo a perspectiva do indivíduo ou do trabalho e, actualmente, a noção de competências encontra-se mais direccionada para as novas formas de trabalho e para as novas organizações.

Segundo Boterf (1997, cit in Gomes, 1999:6), "a competência pode ser encarada e comparada a um acto de enunciação que não pode ser compreendido sem a referência ao sujeito que o emite e fora do contexto em que ele se situa - competência é sempre competência de um actor em situação, (o actor participa na definição da situação e define a mesma) ”.

Para Boyatzis (1982, cit in Ceitil, 2003:18), a competência é “uma característica subjacente de uma pessoa que pode ser um motivo, traço, habilidade, aspecto da auto-imagem ou papel social, ou um grupo de conhecimento que ela usa”. Boyatzis utiliza a metáfora do iceberg em que a parte visível diz respeito aos comportamentos observáveis, enquanto os traços de personalidade, as aptidões e conhecimentos, as atitudes e valores, os conhecimentos e motivações se encontram na parte inferior do iceberg e as competências estão na margem da face oculta para a visível, isto é, as competências são intrínsecas a cada indivíduo, sendo avaliadas segundo os comportamentos dos indivíduos em determinada situação ou tarefa. As competências distinguem-se de outras variáveis como as aptidões (talentos naturais das pessoas), as habilidades (um particular talento pratico) e os conhecimentos (o que se necessita saber para desempenhar uma tarefa), mas dependem delas.

As empresas valorizam trabalhadores com conhecimentos distintos, que desenvolvam a imaginação e criatividade e fomentem a inovação e a prestação de serviços com qualidade. Por isso, as empresas procuram adquirir, desenvolver e proteger as competências valiosas para o mercado.

Para o nosso estudo é importante identificar e definir os diferentes tipos de competência, nomeadamente, competências comportamentais, competências pessoais/sociais e competências técnicas.

Na visão de Ceitil (2003), podemos identificar quatro perspectivas de definição de competências:

- 1- Competências como atribuições, são elementos extra-pessoais, que correspondem a exigências inerentes a uma função ou tarefa que as pessoas podem e devem dominar para pôr em prática o exercício das suas funções ou responsabilidades;

- 2- - Competências como qualificações, são elementos extra-pessoais, como um conjunto de saberes ou de domínios de execução técnica que as pessoas adquirem tanto a nível do ensino como da formação profissional. Ou seja, presume-se que uma pessoa é qualificada para o desempenho de determinada função se tiver um conjunto de formações reconhecidas como válidas para garantir a qualidade do seu desempenho na função;
- 3- - Competências como traços ou características pessoais, são consideradas como características intra pessoais e definidas como capacidades, sendo por esta razão a perspectiva mais conhecida, aceite e aplicada;
- 4- - Competências como comportamentos ou acções, são consideradas como fenómenos interpessoais e definidas como resultados de desempenho de uma acção. Esta perspectiva é avaliada segundo o sucesso ou bom resultado numa determinada acção.

Podemos concluir que as competências como atribuições e as competências como qualificações se enquadram e identificam nas competências técnicas, pois são características inerentes a determinada função sendo que um trabalhador está habilitado a exercer determinada função porque possui essas mesmas competências, seja a nível de qualificações (escolaridade), seja a nível de experiência profissional (anos de trabalho).

Da mesma forma, associamos as competências como traços ou características pessoais e as competências como comportamentos ou acções às competências comportamentais, uma vez que dependem das características intra-pessoais, pelo desempenho e maneira de ser do indivíduo.

Para Suleman (2003), as competências podem apresentar-se de quatro formas distintas: finalizadas, apreendidas, estruturadas, abstractas ou hipotéticas. Finalizadas porque servem sempre algum objectivo; apreendidas porque de certa forma as adquirimos; estruturadas porque estão organizadas para a realização de um objectivo e abstractas ou hipotéticas porque não são observáveis. O que se observa são manifestações/resultados da competência.

A mesma autora apresenta três grupos distintos de competência: os conhecimentos ou saberes teóricos, os comportamentos e atitudes face aos outros e face à organização e as capacidades técnicas.

Existem diferentes pressupostos da relação das competências com o trabalho temporário. Para Lenz (1996), o trabalho temporário é visto como uma forma de os trabalhadores adquirirem novas competências, porque desempenham diferentes tarefas, tendo diferentes experiências profissionais. Esta é também a visão da maioria das empresas de trabalho temporário. Segundo o relatório do CIETT (2011), esta forma de contratação pode ajudar os trabalhadores pouco qualificados a entrar no mercado de trabalho e ganhar novas experiências profissionais e adquirir novas competências. Outros, em contradição, apresentam o trabalho temporário como desqualificante e onde menos competências são desenvolvidas.

Com os novos modelos de gestão surge também a preocupação com o investimento na formação e requalificação contínua dos trabalhadores, responsável esta, que tem que ser encarada como investimento pessoal, quando é realizado pelo trabalhador, e de desenvolvimento/motivação e melhoria da qualidade da produção, quando é feita por parte das empresas.

Nesta perspectiva, e de acordo com a literatura (Almeida, 2000), as empresas procuram cada vez mais profissionais mais qualificados, mesmo no sector industrial, e apontam como mudanças significativas do perfil profissional a desvalorização dos aspectos técnicos e, muitas vezes, da própria formação escolar e profissional, assistindo-se a uma valorização da experiência profissional e de competências comportamentais, como a autonomia, relacionamento interpessoal, disponibilidade, assiduidade, entre outros. Para além das competências técnicas, sociais e comportamentais, os perfis de competências devem integrar genericamente competências transversais, como as línguas estrangeiras (inglês, castelhano) e as tecnologias de comunicação e informação (TIC).

É neste contexto que surge o conceito de empregabilidade que, segundo (Connel & Burgess, 2006), se define como o desenvolvimento de competências, que garantem aos indivíduos o acesso a uma actividade remunerada e uma continuidade de emprego. Os que têm menores competências normalmente auferem menores rendimentos e encontram-se com maior frequência numa situação de desemprego.

No entanto, para Chambel (2011:111), "a empregabilidade surge como uma responsabilidade de crescimento partilhada por todos os elementos do mercado de trabalho, que distingue as aptidões e competências dos empregados e a capacidade de os

empregadores serem cada vez mais competitivos através da captação e investimento em recursos rentáveis”.

Desta forma, para outros autores, a empregabilidade é uma alternativa à segurança de emprego, onde as empresas e os trabalhadores partilham responsabilidades diferentes: por um lado, a empresa não tem que garantir um emprego vitalício, mas proporcionar ao trabalhador um investimento contínuo nas suas capacidades, aumentando a sua empregabilidade e, por outro, compete ao trabalhador uma proactividade e um investimento na gestão, desenvolvimento e aquisição de competências, de forma a aumentar a sua empregabilidade (cf. Almeida, 2007).

1.2 - Caracterização do trabalho temporário

1.2.1 - Evolução do trabalho temporário em Portugal

Passemos de seguida a uma sucinta caracterização do mercado de trabalho em Portugal analisando alguns indicadores mais relevantes e a uma caracterização mais pormenorizada da evolução do trabalho temporário.

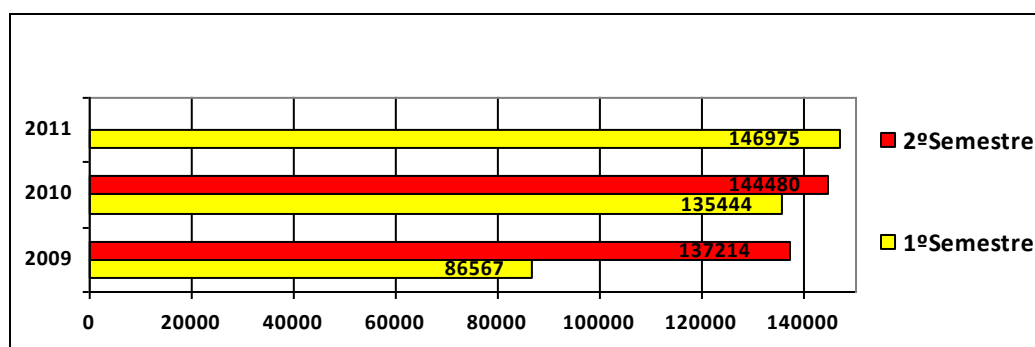
Segundo Marques (2011), no período entre 2006 e 2010, alguns dos principais indicadores do mercado de trabalho revelam aspectos estruturais, tais como, a quebra da taxa de actividade, de 52,8% para 52,5%, da taxa de emprego de 57,7% para 55,2%, assim como o aumento da taxa de desemprego de 7,7% para 10,8%. Outra alteração importante, e que está directamente relacionada com a evolução do trabalho temporário, é o aumento dos contratos com termo, em que de 2006 para 2010 aumentaram 16,4% e os contratos permanentes diminuíram 4,4%.

No que respeita ao trabalho temporário, em Portugal temos duas fontes estatísticas a partir das quais podemos proceder à sua caracterização: os Quadros de Pessoal e os relatórios das empresas de trabalho temporário do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP). Vamos analisar alguns dados a partir dos relatórios do IEFP sobre o trabalho temporário, através da informação reportada semestralmente pelas Empresas de Trabalho Temporário ao IEFP, nomeadamente o relatório de 2009, de 2010 e do 1.º semestre de 2011, dado que não está disponível o do 2.º semestre para análise.

De acordo com os dados relativos ao 1.º semestre de 2011, intervieram no mercado de trabalho 161 empresas de trabalho temporário³, tendo sido colocados 146 975 trabalhadores temporários. O Trabalho Temporário tem um volume crescente no emprego em Portugal, segundo dados estatísticos oficiais, e é responsável por grande parte da colocação do total dos trabalhadores no mercado de trabalho.

Os dados evidenciam que a cedência de trabalhadores temporários regista desde 2009 um crescimento, com maior incidência nos segundos semestres de cada ano nos quais se verifica um aumento da procura por parte das empresas utilizadoras ou clientes, sendo esta procura explicada pela sazonalidade que caracteriza os sectores do Turismo, da Restauração e dos Serviços (gráfico 1).

Gráfico n.º 1
Número de cedência Trabalhadores Temporários



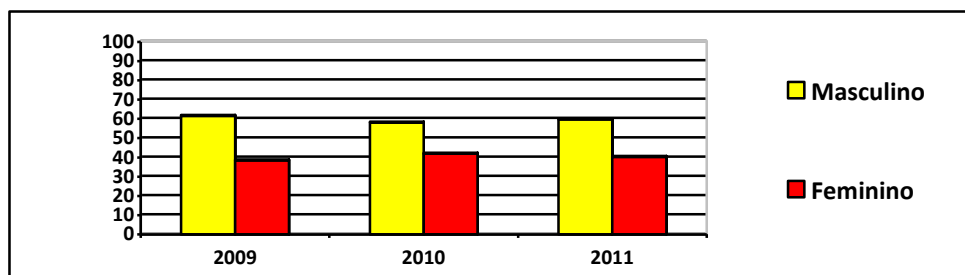
Fonte: Relatórios Semestrais 2009, 2010 e 2011 do IIEFP sobre o trabalho temporário

Este segmento do mercado de trabalho é constituído maioritariamente por indivíduos do sexo masculino, o que representa uma alteração do perfil sexual se considerarmos os dados do CIETT (2011), que refere que em Portugal são as mulheres a predominarem no trabalho temporário, assim como face aos resultados obtidos por Jesus (2003) a qual afirma que, a partir do ano 2001, o trabalho temporário passou a ser considerado um fenómeno essencialmente feminino.

Ao olhar para o gráfico 2 verificamos que os pesos de ambos os sexos não sofreram grandes alterações nos últimos 3 anos. Contudo, confirma-se que o sexo masculino foi sempre o mais representado no mercado do trabalho temporário.

³ Excluíram 22 empresas de trabalho temporário, por as listagem estarem em PDF e não ser possível fazer qualquer tratamento de dados.

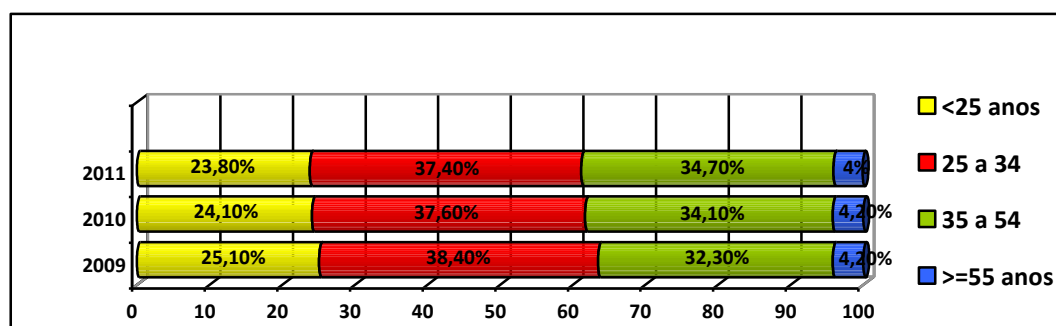
Gráfico n.º 2
Caracterização do Trabalho Temporário por Género (1.ºs Semestres - %)



Fonte: Relatórios Semestrais e Anuais do IIEFP sobre o trabalho temporário

Ao analisarmos a evolução da composição etária constatamos que não se evidenciam grandes alterações nos anos estudados. A maioria dos trabalhadores temporários activos tem entre os 25 e 54 anos de idade (72%), sendo a idade média de 33, 2 anos. Relativamente ao sexo, não se evidenciam diferenças entre as faixas etárias dos trabalhadores.

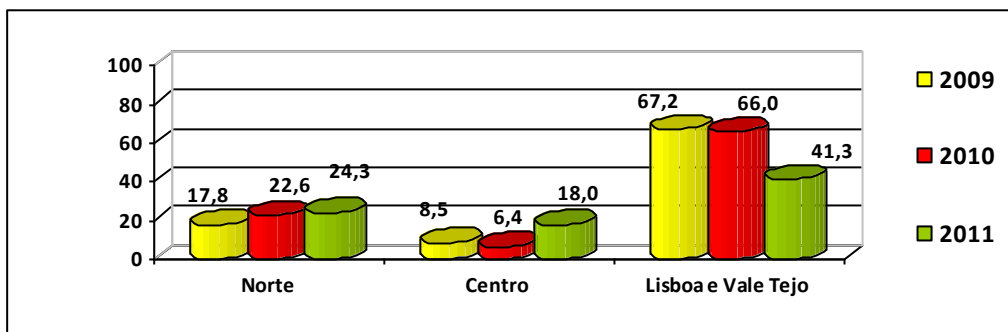
Gráfico n.º 3
Evolução de Trabalhadores Temporários por Faixa Etária (%)



Fonte: Relatórios Semestrais e Anuais do TT_IIEFP

Do ponto de vista de distribuição territorial da prestação do trabalho temporário, verifica-se uma forte concentração na Região de Lisboa e Vale do Tejo, com maior peso percentual (41.3%), seguida da região Norte (24.30%) e do Centro (18%). Por último, o trabalho temporário tem menor peso na zona Sul (Alentejo e Algarve) e nas regiões autónomas. Analisando o gráfico 4, constata-se que o volume de trabalho temporário tem crescido na zona Centro e Norte. Segundo os dados do IIEFP, os trabalhadores temporários concentram-se maioritariamente nos distritos de Lisboa, Porto e Setúbal.

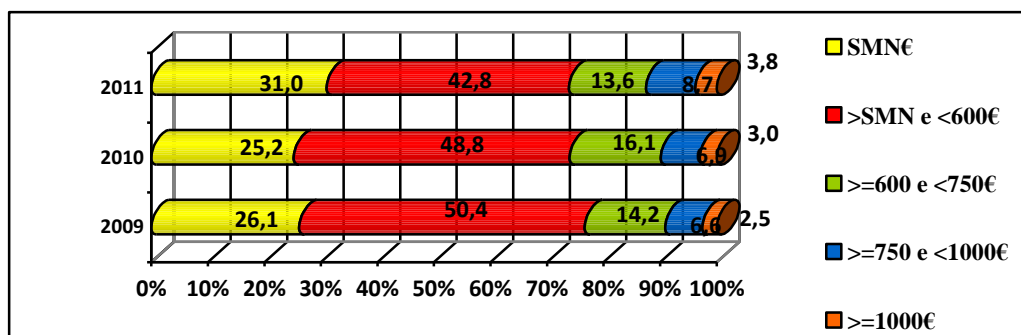
Gráfico n.º 4
Região de prestação do Trabalho Temporário (%)



Fonte: Inquéritos Semestrais e Anuais do IEFP sobre o trabalho temporário

No que respeita aos salários, cerca de 50% dos trabalhadores receberam entre 450 € e 600 € de remuneração mensal bruta, sendo de 31% a percentagem dos que receberam o correspondente ao Rendimento Mínimo Nacional actual (485€) e 3,8 % do total recebeu salários superiores a 1000€. Existem diferenças representativas em função do sexo e faixa etária.

Gráfico n.º5
Remuneração Base / Mês (%)

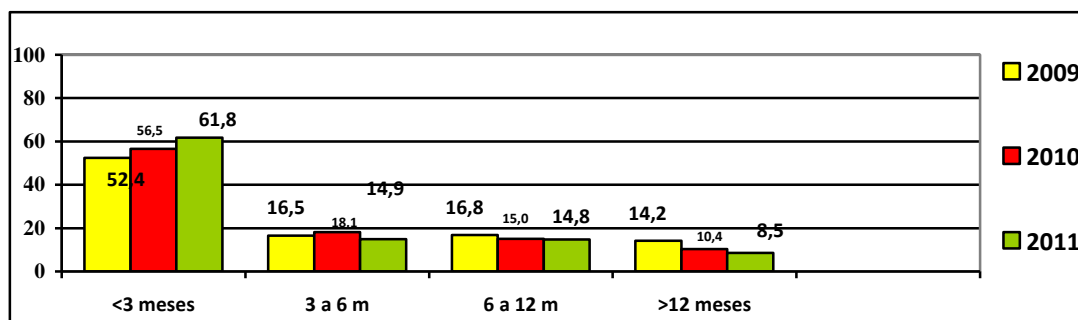


Fonte: Inquéritos Semestrais e Anuais do IEFP sobre o trabalho temporário

Mais de 50% dos trabalhadores em regime de cedência temporária não ultrapassa os três meses de duração de contrato (ver gráfico 6). Podemos explicar esta tendência pela natureza específica de recorrência a este tipo de contrato, de natureza meramente ocasional, como é mencionado na lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, no art.º 175, n.º1, ao afirmar-se que “o contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e por período estritamente necessário”.

Os contratos compreendidos entre seis e doze meses e superior a 1 ano, por sua vez, apresentam um decréscimo, embora pouco acentuado, o que não deixará de ser um reflexo da crise económica que o país atravessa.

Gráfico n.º 6
Duração do Contrato de Trabalho Temporário (%)

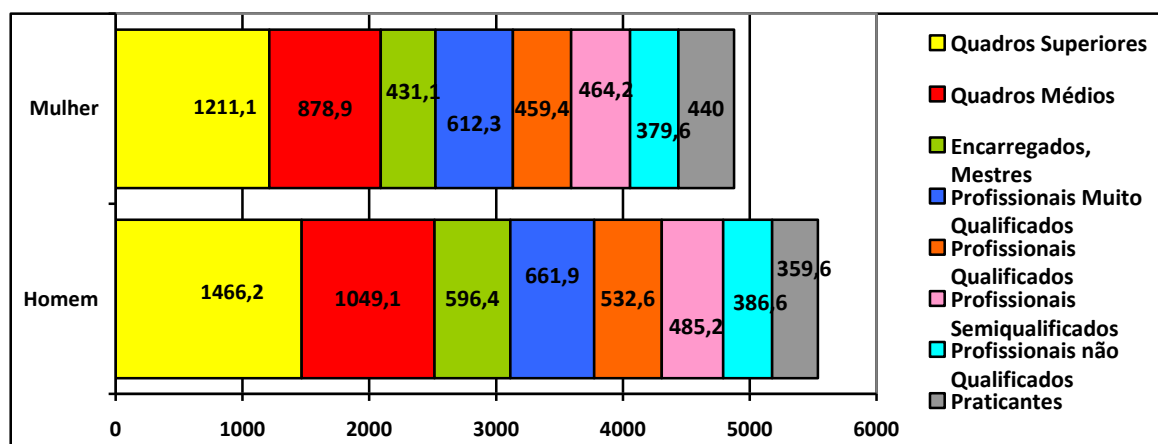


Fonte: Inquéritos Semestrais e Anuais do TT_IEFP

No que se refere às habilitações literárias dos trabalhadores temporários, segundo os dados dos Quadros de Pessoal de 2009, do MTSS, 58,9% possuem o ensino básico, seguido do ensino secundário (29,1%), que é representado maioritariamente pelo sexo feminino (34,2%) e, por último, o ensino superior que representa 9,9%, sendo que, também neste grupo a maior percentagem está associada ao sexo feminino (14,7%).

No que respeita à remuneração base recebida por estes trabalhadores, em 2009, a remuneração base reflecte os níveis de qualificações, ou seja, níveis de qualificação superior têm uma remuneração mais elevada. Em todos os níveis de qualificação, excepto nos profissionais não qualificados, os homens receberam um vencimento base, superior às mulheres (gráfico 7).

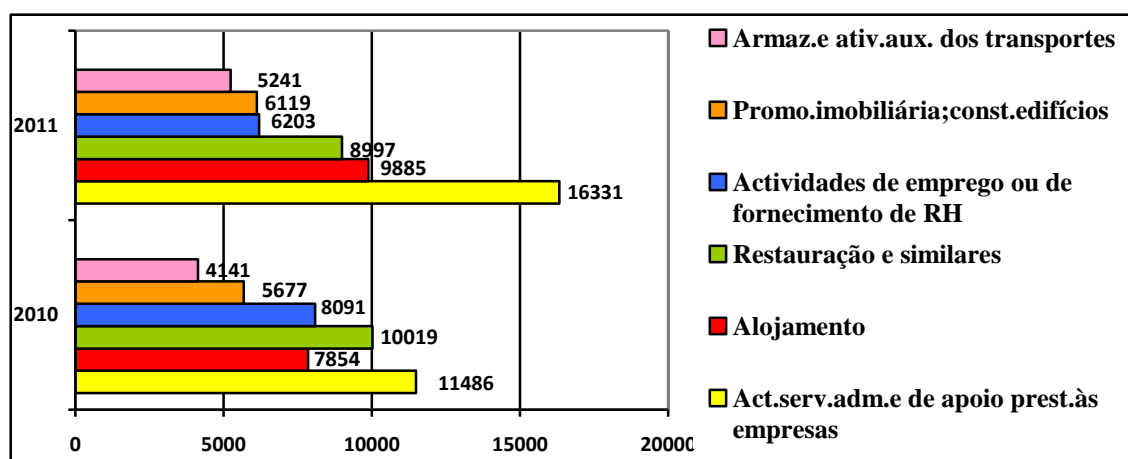
Gráfico n.º 7
Nível de Qualificação / Remuneração Base no ano 2009 (%)



Fonte: Quadros de Pessoal do MTSS de Outubro de 2009

A distribuição sectorial das empresas utilizadoras do trabalho temporário, em 2011, é dominada por aquelas cuja actividade principal está relacionada com os Serviços, nomeadamente as actividades administrativas e de serviços de apoio, alojamento e restauração, transportes e armazenagem e do comércio por grosso e a retalho (43,9%), registando-se um aumento do seu peso em relação ao ano anterior.

Gráfico n.º 8
Evolução dos Sectores de actividade económica das Empresas Utilizadoras



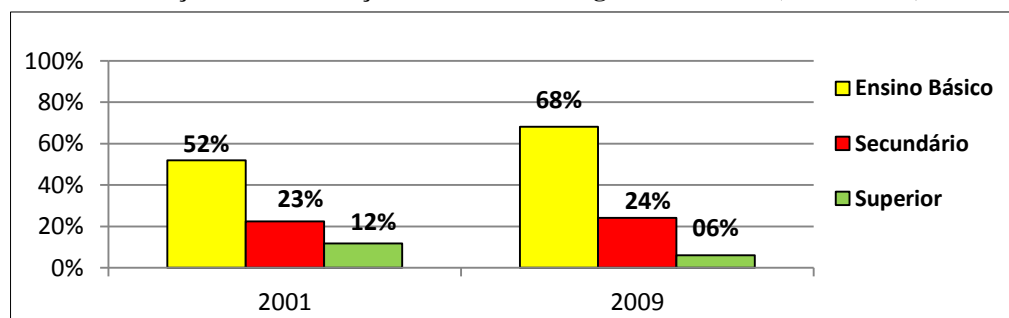
Fonte: Inquéritos 1.º Semestre de 2010 e 2011 do IEFP sobre o trabalho temporário

As actividades ligadas à indústria transformadora e à construção civil representam o segundo sector e terceiro sectores com mais peso. Comparativamente com 2010 mantém-se o perfil sectorial das empresas utilizadoras, com predomínio, em 2011, para as actividades industriais ligadas ao ramo automóvel.

1.2.2 – Evolução do trabalho temporário na região de Setúbal

Através dos dados divulgados pelo INE, de 2001, e pelos Quadros de Pessoal das empresas de trabalho temporário entregues ao MSSS⁴, referentes a Outubro de 2009, podemos constatar que as habilitações literárias do trabalhador temporário, que predominam no distrito de Setúbal são o ensino básico (68.1%), sendo a taxa mais alta do sexo masculino (75.5%) em que, comparado com 2001, verificamos um aumento significativo da baixa escolaridade nos trabalhadores do distrito de Setúbal. Estes dados acompanham a tendência a nível de Portugal.

Gráfico n.º 9
Evolução das Habilitações Literárias na região de Setúbal (2001 e 2009)

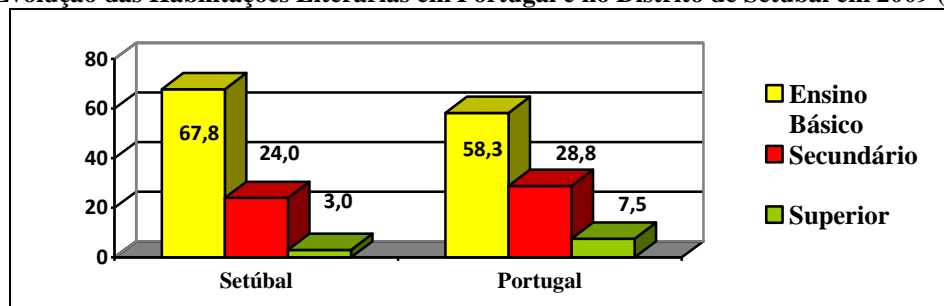


Fonte: INE (2001) e Marques (2011)

No que respeita aos outros níveis de ensino, os trabalhadores com o ensino secundário apresentam o segundo maior peso (24%) seguindo-se o ensino superior (6%), valor que está abaixo da taxa nacional (7,5%). Quando comparamos com os dados de 2001 podemos verificar um decréscimo do peso relativo dos trabalhadores com formação superior sendo que ao nível do ensino secundário há uma relativa estabilização.

⁴ Ministério da Solidariedade e Segurança Social

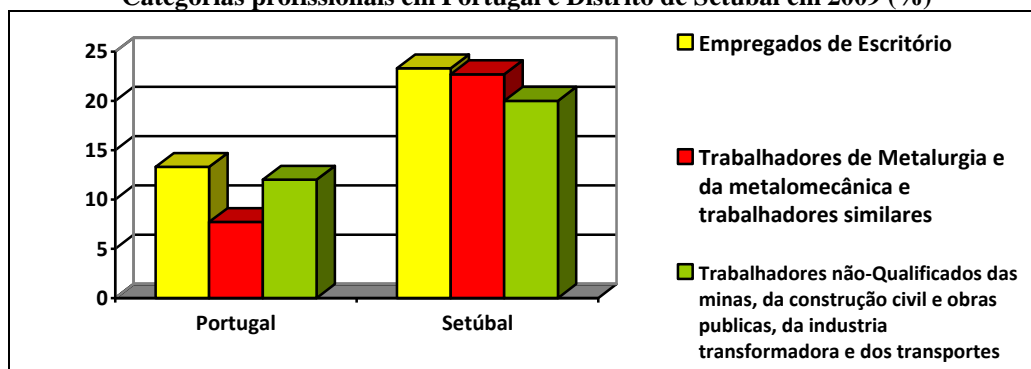
Gráfico n.º 10
Evolução das Habilitações Literárias em Portugal e no Distrito de Setúbal em 2009 (%)



Fonte: Quadros de Pessoal 2009_MSSS

No que diz respeito ao nível de qualificação, no distrito de Setúbal a percentagem mais elevada é a dos profissionais semiqualeificados com 45.8%, enquanto o peso do mesmo grupo em Portugal é de 46.9%. Os profissionais qualificados, têm um peso de 25.9% e 27.1%, respectivamente.

Gráfico n.º 11
Categorias profissionais em Portugal e Distrito de Setúbal em 2009 (%)

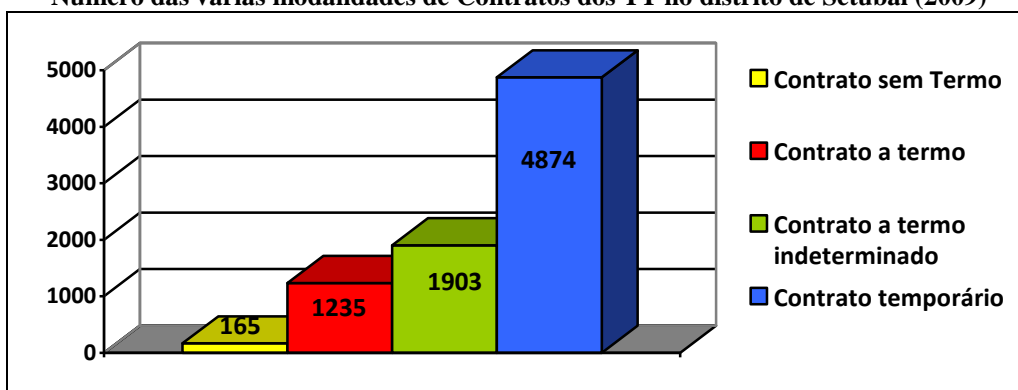


Fonte: Relatório Semestral de 2009_IEFP e Quadros de Pessoal 2009

Relativamente às profissões dominantes, tanto no distrito de Setúbal como em Portugal, a maior percentagem das profissões desempenhadas por trabalhadores temporários, aparece associada a empregados de escritório, 16% em Portugal e 23.3% no distrito de Setúbal. Em 2.º lugar encontram-se profissões ligadas à metalurgia e à metalomecânica, seguindo-se os trabalhadores não-qualificados das minas, construção civil, indústria transformadora e transportes.

Comparativamente com o estudo de Jesus (2003), em que as profissões dominantes eram os “Operários, Artífices e Trabalhadores Similares” e o “Pessoal dos Serviços e Vendedores”, constata-se uma inversão do peso dos trabalhadores da indústria face ao peso dominante dos trabalhadores dos serviços.

Gráfico n.º 12
Numero das várias modalidades de Contratos dos TT no distrito de Setúbal (2009)



Fonte: Quadros de Pessoal de 2009_MSSS

No que concerne ao tipo de contrato, predomina o contrato temporário com 59.6%, sendo maioritariamente trabalhadores do sexo feminino. Os contratos a termo incerto representam 23.4%, sendo maioritariamente trabalhadores do sexo masculino. O contrato permanente representa apenas 2% do total dos contratos.

2 - Metodologia

Em termos metodológicos optamos por uma metodologia de estudo de caso e uma pesquisa de carácter qualitativo e exploratória, cuja finalidade consiste na contribuição para um melhor conhecimento de uma realidade emergente, o trabalho temporário, e pouco estudada, particularmente no contexto português.

A opção por uma pesquisa exploratória deve-se ao facto de não existir uma base de conhecimento consolidado sobre o tema, procurando de alguma forma produzir valor acrescentado para uma melhor compreensão do trabalho temporário.

As pesquisas exploratórias (Gil, 1989), têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, com o objectivo de formular problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis em estudos posteriores. De todos os tipos de pesquisa, estas são as que apresentam menor rigidez no planeamento. Habitualmente envolvem levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso.

Este estudo tem como finalidade, aproximar-nos mais da realidade do mercado de trabalho relativamente ao perfil dos trabalhadores temporários requeridos pelas empresas utilizadoras. É uma pesquisa exploratória porque aborda um tema pertinente, dado o seu crescente peso na estruturação do mercado de trabalho, e ainda pouco explorado.

Segundo Yin (1994), um estudo de caso é um estudo empírico que investiga um fenómeno contemporâneo dentro do seu contexto real; quando as fronteiras entre o fenómeno e o contexto não são claras; e em que são utilizadas múltiplas fontes de dados.

Para Bogdan e Biklen (1997), o pesquisador menos experiente deve dar preferência aos estudos de caso nas suas investigações por oferecer menos dificuldades práticas.

Segundo Goode e Hatt (1979), o pesquisador do estudo de caso geralmente sente-se capaz de responder a uma quantidade muito maior de perguntas do que aquela que os dados recolhidos efectivamente permitem.

Optamos pelo estudo de caso, não só pelo facto de termos pouca experiência de investigação e de estarmos perante um fenómeno emergente mas também porque estávamos particularmente motivados por uma abordagem mais contextualizada pelo facto de estar a trabalhar há oito anos, como técnica de recrutamento, numa empresa de cedência de serviços de trabalho temporário.

Decorrente desta experiência profissional, optamos por recorrer a um conjunto de técnicas de recolha de dados diversificadas que passaram pela análise documental dos pedidos das empresas utilizadoras, tendo em vista construir uma base de dados que permitisse tratar quantitativamente esses pedidos, pela entrevista semi-directiva e pela observação participante.

Para o tratamento dos dados recorreremos à análise de conteúdo, a qual é definida como um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens (Bardin, 1995).

O estudo incidiu sobre o total de pedidos, satisfeitos ou não, de trabalhadores temporários realizados durante o ano de 2011 por parte das empresas clientes de uma agência de uma empresa de trabalho temporário localizada na região de Setúbal.

2.1 – Objectivos e procedimentos

O presente estudo tem por objectivo caracterizar o perfil de competências dos trabalhadores temporários requeridos pelas empresas utilizadoras, tendo em conta o tipo de empresas que solicitam esses trabalhadores, as razões porque o fazem bem como as características que valorizam nos candidatos.

Assim, numa parte inicial analisamos algumas fontes estatísticas como os Quadros de Pessoal e os relatórios do trabalho temporário do IEFP, os quais permitem traçar um perfil do trabalhador temporário, com base em informações fornecidas pelas empresas utilizadoras e pelas empresas de trabalho temporário.

Com base no objectivo geral e nos objectivos específicos, partimos para a uma análise pormenorizada das variáveis presentes nos pedidos de recrutamento feitos a uma empresa de cedência de serviços de recursos humanos do distrito de Setúbal, durante o ano de 2011.

As empresas clientes são muito diversificadas no que respeita ao sector de actividade em que se integram indo da indústria, nomeadamente indústria automóvel, predominante no distrito, à logística, ao comércio e ao retalho, aos serviços, entre outros.

2.2 – Instrumentos de Recolha de Informação

Para um melhor aprofundamento da complexidade do tema, combinamos diferentes instrumentos de recolha de informação que são os pedidos de recrutamento⁵ feitos por diversas empresas utilizadoras, no ano de 2011, a uma empresa de cedência de serviços de recursos humanos, a entrevista semiestruturada a dois responsáveis de recrutamento de empresas utilizadoras, em que a entrevista 1 corresponde a uma empresa do sector agro-industrial e a entrevista 2 a uma empresa industrial do ramo automóvel. Recorremos ainda à observação participante como forma de mobilizar a nossa própria experiência profissional nesta área de actividade.

Para o tratamento dos pedidos de recrutamento, recorremos à análise de conteúdo temática categorial (Bardin, 1995), ou seja, procedemos a uma classificação de elementos constitutivos de um conjunto por diferenciação e posterior reagrupamento com os critérios previamente definidos. Definimos numa fase inicial algumas dimensões de análise que depois se subdividem em outras categorias e indicadores.

Começamos por recolher e organizar os 100 pedidos de recrutamento relativos ao ano de 2011 tendo em vista não só caracterizar o perfil de competências requerido mas também as dinâmicas temporais desses mesmos pedidos. Assim, assume particular relevância o facto de termos tratado os pedidos relativos a um ano civil a fim de controlar os efeitos da sazonalidade no funcionamento do mercado de trabalho.

Procedeu-se à caracterização dos dados e identificamos as variáveis mais relevantes para o estudo, tanto das empresas clientes (sector de actividade, origem do capital, localidade) como dos trabalhadores temporários (sexo, idade, habilitações, competências requeridas, categoria profissional, tipo de contrato e remuneração oferecida).

Recorremos ao software de análise estatística, SPSS, para tratar os dados quantitativos recolhidos. Consolidamos esta análise com as entrevistas realizadas e respectiva análise de conteúdo.

Na construção do guião da entrevista⁶ incluíram-se perguntas sobre as vagas, os perfis dos trabalhadores temporários requeridos (sexo, idade, habilitações), as competências valorizadas e as vantagens e desvantagens em recorrer a esta forma de contratação.

⁵ Anexo 1

⁶ Apêndice 2

3 – Apresentação e discussão dos resultados

3.1 – Caracterização da empresa e da delegação/agência

A Empresa de Trabalho Temporário, na qual se integra o caso por nós estudado, é uma das maiores empresas de cedência de recursos humanos a nível nacional e internacional, operando há décadas em Portugal. É uma multinacional que possui mais de 600 delegações a nível mundial, das quais 50 delegações/agências em Portugal onde emprega diariamente cerca de 65000 trabalhadores.

Esta empresa de Trabalho Temporário presta serviços a uma multiplicidade de empresas clientes, mas está direccionada principalmente para o sector industrial, das telecomunicações, da banca, da hotelaria, da saúde, dos seguros e dos transportes e logística.

Em relação aos trabalhadores verificamos que no ano de 2011 ao nível do sexo, nesta empresa predominou a contratação de trabalhadores do sexo feminino, com cerca de 30000 trabalhadores. Já na agência de Setúbal verifica-se o peso maioritariamente do sexo masculino com 1925 trabalhadores o que contrasta com os 783 trabalhadores do sexo feminino.

Ao analisarmos os dados relativos à estrutura etária, o que prevalece é sem dúvida o grupo entre os 21 e os 36 anos de idade, o que se verifica igualmente em Setúbal.

Muito importante para analisarmos o perfil do trabalhador temporário é também o nível de escolaridade. Em Setúbal, a escolaridade predominante é o 3.º ciclo do ensino básico (antigo 5.º ano do liceu ou 9.º ano unificado), com 1290 trabalhadores, seguido do ensino secundário (12.º ano) ou equivalente como seja curso de índole profissional, com 835 trabalhadores e em 3.º lugar o 2.º ciclo do ensino básico (ensino preparatório, antigo 2.º ano do liceu), com 178 trabalhadores. Comparativamente com o resto do país, verifica-se um maior peso dos dois primeiros grupos de escolaridade

Os sectores de actividade que, em 2011, mais empregam através do recurso a esta agência de cedência de mão-de-obra são: as indústrias transformadoras com 1229 trabalhadores, o sector da construção com 720 trabalhadores e, por último, o sector dos transportes e armazenagem, com 217 trabalhadores. Ao compararmos com o total do país, verifica-se que são as indústrias transformadoras (18220), as actividades de informação e

comunicação (9913) e as actividades administrativas e dos serviços de apoio (6975) que mais trabalhadores empregam.

Ao nível do seu modo de organização territorial, esta empresa apresenta algumas regras internas das quais destacamos a existência de uma delimitação geográfica da acção comercial de cada delegação/agência o que influencia as características das empresas utilizadoras dadas as diferentes especializações sectoriais das diferentes zonas geográficas. Esta regra parte dum pressuposto da importância da proximidade com as empresas utilizadoras dos seus serviços, para uma prestação de melhor qualidade e acompanhamento dos trabalhadores, mas também devido à crescente concorrência que existe intra e inter empresas.

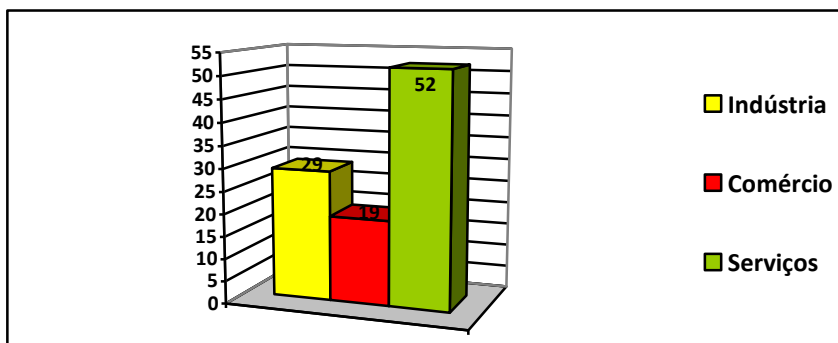
3.2 – Caracterização das empresas utilizadoras/clientes

O nosso estudo centra-se nas empresas utilizadoras de trabalho temporário e no perfil do trabalhador traçado por estas empresas. Desta forma é importante analisarmos alguns atributos de caracterização das 100 empresas que realizam os pedidos, dado que isso possibilitará uma melhor compreensão de algumas características desses pedidos.

No que respeita à origem do capital, estamos perante um conjunto de empresas clientes maioritariamente de capitais nacionais (69%), sendo que cerca de um terço das empresas são multinacionais (31%).

Já em relação à sua distribuição sectorial, esta caracteriza-se por: 52% pertencer ao sector dos serviços, 29% ao sector industrial e, por último, 19% ao sector do comércio.

Gráfico n.º 13
Sector de Actividade das Empresas Utilizadoras (%)



Fonte: Base de dados de pedidos de recrutamento

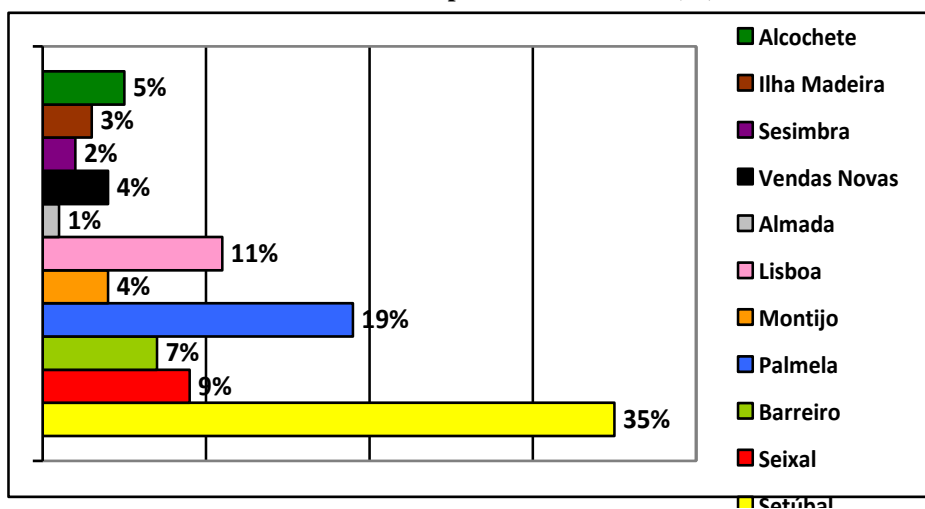
Na indústria estamos perante uma grande concentração de empresas da indústria automóvel e da agro-indústria.

O sector dos serviços, neste estudo, está associado à prestação de serviços nas áreas de manutenção industrial, muitas vezes nas paragens das fábricas, no aluguer, instalação e manutenção de materiais, equipamentos e máquinas industriais, na prestação de serviços de climatização, prestação de serviços de restauração e prestação de serviços de logística e armazenagem.

Relativamente aos utilizadores/clientes na área do comércio, temos grupos de lojas nas áreas de vestuário, têxteis, decoração, electrodomésticos, telecomunicações, hipermercados, entre outros.

Relativamente à distribuição territorial das empresas utilizadoras, destacam-se os concelhos de Setúbal (35%), Palmela (19%), Lisboa (11%), Seixal (9%) e Barreiro (7%). A forte presença em Setúbal e Palmela está directamente relacionado com a localização da maioria das empresas clientes as quais pertencem aos sectores da indústria automóvel e da logística.

Gráfico n.º 14
Localidade das Empresas Utilizadoras (%)



Fonte: Base de dados de pedidos de recrutamento

A justificação para esta distribuição geográfica, em torno dos concelhos limítrofes de Setúbal, deve-se à regra que explicitamos anteriormente de organização territorial do âmbito de intervenção de cada uma das agências. Outro elemento explicativo desta distribuição poderá ser o facto da mesma empresa utilizadora actuar em mais que um concelho, como é o caso das lojas e dos hipermercados.

3.3 – Perfil da Procura: relação contratual

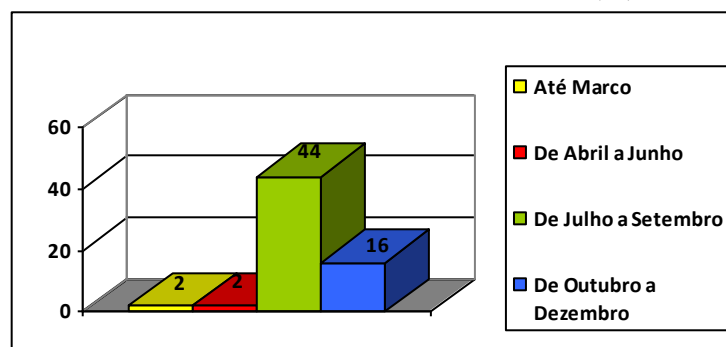
Podemos verificar que a maioria dos pedidos de recrutamento é para admissão imediata, cerca de 63% dos pedidos. Podemos afirmar que a natureza da urgência da admissão, nestes pedidos, parte do pressuposto de que as empresas de trabalho temporário já têm uma base de dados de candidatos seleccionados para todas as categorias, o que nem sempre é verdade, porque os candidatos podem estar disponíveis agora e daqui a umas horas já não estarem.

No entanto, esta é uma das vantagens de contratação através de empresas de trabalho temporário, definidas por diversas empresas, nomeadamente da nossa entrevistada 1 para quem “o trabalho temporário tem uma base de dados que muitas das vezes as empresas não têm. Portanto, não temos essa disponibilidade para o fazer e recorremos ao trabalho temporário nesse sentido. Portanto eu hoje tenho uma pessoa, a pessoa amanhã já não vem por uma razão, não interessa e eu tenho que preencher naquele dia. Já me aconteceu ter que preencher às onze da noite para a meia-noite. Eu já consegui fazer isso com trabalho temporário. Portanto, porque de facto faltava. São peças chave. São em termos de campanha, e isto acontece muito em campanhas, não estamos a falar numa situação normal. Numa campanha em que não há nada pode parar e não pode ficar para amanhã. Portanto tem que se recorrer muito ao trabalho temporário nesse, nesse sentido. Portanto, eu consigo ter feedback, do trabalho temporário automático, quase automático. Portanto, eu deixei de ter esta pessoa mas eu tenho a outra”.

Para a nossa entrevistada 2, a melhor vantagem não passa pela rapidez e eficiência da admissão mas “é sem dúvida a grande flexibilidade de *headcount*, porque nós por exemplo às vezes de uma semana para a outra, temos uma redução drástica dos pedidos e conseguimos flexibilizar o *headcount*, não temos a massa salarial estanque, isso é uma clara vantagem”.

No que diz respeito ao trimestre do ano em que é feito o pedido de cedência de trabalhadores, podemos constatar que a taxa mais elevada de procura se verifica no 3.º trimestre do ano, isto é no Verão. Este pico sazonal tende a reflectir um dos motivos porque esta forma de contratação é mais utilizada pelas empresas clientes o qual passa pela necessidade de fazer face a acréscimos de trabalho ocasional ou substituição de férias, tal como previsto na legislação.

Gráfico n.º 15
Trimestre de admissão dos trabalhadores (%)



Fonte: Base de dados de pedidos de recrutamento

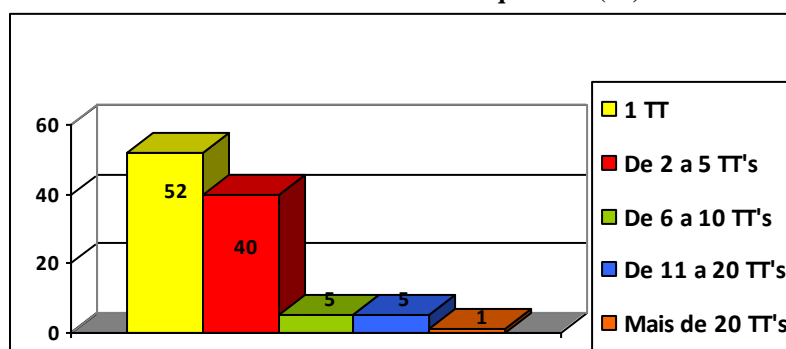
Tal como referimos anteriormente, na análise dos dados estatísticos relativos a Portugal, existe uma maior cedência de trabalho temporário no segundo semestre de cada ano, o que se explica pelo efeito da sazonalidade no funcionamento do mercado de trabalho e, consequentemente, maior necessidade “temporária” de trabalhadores em alguns sectores de actividade, como o Turismo, Restauração e Serviços.

No entanto, esta sazonalidade não é homogênea em todos os sectores de actividade, dado que no sector da indústria automóvel a produção tem um decréscimo no Verão, com paragens de 2 a 3 semanas enquanto outros sectores como o turismo, restauração e alojamentos têm um crescimento de pedidos de recrutamento no Verão. Relativamente ao sector do comércio, este apresenta ao longo do ano variações de necessidades de trabalho temporário, nomeadamente próximo das datas mais festivas ou datas com alguma relevância social como são os casos do Natal, das épocas de saldos, do regresso às aulas, entre outros.

A análise do volume da procura permite-nos constatar que a maioria das empresas utilizadoras recorreu a esta empresa de cedência de recursos humanos para contratar somente 1 trabalhador (52%). Contudo, 40% das empresas solicita por pedido de recrutamento entre 2 a 5 trabalhadores e 5% solicita 6 a 10 trabalhadores. É importante verificar que estes números por si só não nos dizem muito mas quando analisados no conjunto dos pedidos feitos por cada empresa utilizadora, ao longo do ano, já terão alguma relevância. Por exemplo, uma empresa utilizadora do sector da indústria, ramo automóvel, realizou ao longo do ano 14 pedidos, ou seja pelo menos 1 pedido por mês, outra empresa cliente do sector do comércio realizou 12 pedidos e outra de serviços na área da restauração realizou 18 pedidos. Aliás, em jeito de síntese refira-se que o mínimo de pedidos por empresas utilizadora foi de 3 pedidos no ano 2011.

Segundo uma das nossas entrevistadas, quando questionada sobre a média de vagas que a sua empresa preenche por mês através do trabalho temporário, refere que são “mais ou menos 20 vagas por mês, neste momento entre 20 a 30, o ano passado por esta altura tínhamos cerca de 50 TT, nota-se claramente uma redução” (E2).

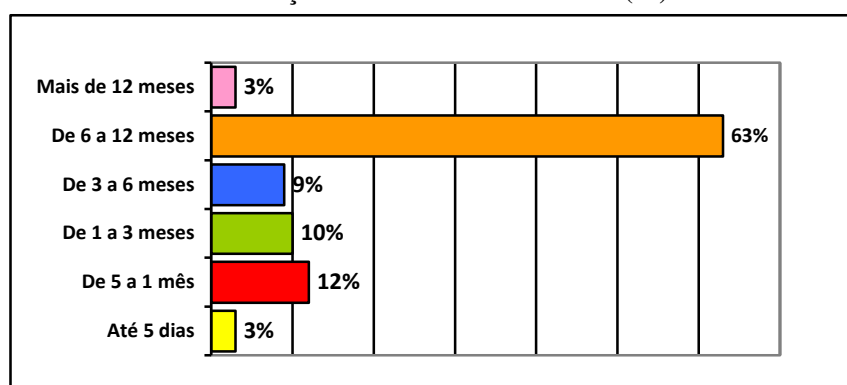
Gráfico n.º 16
Número de trabalhadores requeridos (%)



Fonte: Base de dados de pedidos de recrutamento

Quanto à duração do contrato, 63% dos trabalhadores têm um contrato entre 6 a 12 meses, 12% dos contratos poderão ir de 5 dias a 1 mês de duração e 10% variam entre 1 e 3 meses. Na sua maioria, o tipo de contrato de trabalho proposto é o contrato a termo incerto (52%), o qual poderá ir até 2 anos de duração de acordo com a legislação em vigor consoante o motivo justificativo, e 37% das ofertas são a termo certo renovável.

Gráfico n.º 17
Duração do Contrato de Trabalho (%)



Fonte: Base de dados de pedidos de recrutamento

Um dos exemplos, que encontramos para justificar as diferentes durações dos contratos propostos tem a ver com a natureza da actividade a realizar. Como refere uma das nossas entrevistadas, a duração dos contratos nesta actividade, agricultura, “são dois

meses efectivos de colheita e as coisas têm que andar” (E1), porque estamos a falar de uma actividade sazonal, no caso da empresa da nossa segunda entrevistada os “contratos são por tempo indeterminado” (E2).

Os trabalhadores temporários têm conhecimento no decorrer do processo de recrutamento se à partida existe alguma possibilidade de passagem para os quadros da empresa utilizadora. É uma das perguntas que os recrutadores colocam às empresas utilizadoras quando solicitam trabalhadores, sobretudo quando não há uma explicitação do motivo da contratação ou quando se está perante um pedido para uma função pouco habitual ou um novo cliente. A análise dos dados permite-nos constatar que 20% dos pedidos visam uma futura integração nos quadros da empresa utilizadora funcionando assim como uma antecâmara de um processo de contratação directa. Contudo, a maioria dos trabalhadores temporários têm expectativas de passagem para o cliente, até porque, como já vimos no enquadramento teórico, muitas empresas utilizadoras recorrem a esta forma de contratação como uma forma de dispor de um “período experimental” que poderá servir de “trampolim” para uma situação contratual mais estável.

Esta ideia do trabalho temporário como antecâmara de acesso a um emprego mais estável é confirmada por uma das nossas entrevistadas ao afirmar que “o trabalho temporário também serve muito para isso. Se nós temos aquela pessoa, abre uma vaga na empresa, é óbvio que se vá pensar, então tivemos cá aquela pessoa.....que sabe desempenhar, teve um bom desempenho, porque não ser esta pessoa e de facto tenta-se transmitir muito isso às pessoas, porque isso acontece, não é uma coisa que aconteça todos os dias, mas acontece (...) uma das pessoas, que está no lugar fixo veio do trabalho temporário. Tivemos em prestação de serviço do trabalho temporário e neste momento é uma pessoa que pertence ao grupo da empresa” (E1).

As razões para esta função de antecâmara de acesso a um emprego tendem a estar associadas ao desempenho do trabalhador e às referências que aí se podem obter. Como nos refere uma das entrevistadas, “até procuro muitas das vezes, na área dos Recursos Humanos, nós contactamos uns com os outros e sabemos o que é que as pessoas conseguem, até onde é que conseguem chegar e se me telefonam a perguntar olha esta pessoa que trabalhou aí convosco como é que ela se desempenhou? Se eu tiver, se receberem um feedback positivo (...) Portanto, é muito importante por mais que seja um mês, uma semana, mas se tiver um bom desempenho, é uma porta aberta para qualquer

sítio, (...) Hoje em dia, tudo isto conta. Porquê? Há tanto desemprego...que se eu não me diferenciar dos outros, sou mais um” (E2).

Relativamente ao tempo de trabalho contido nos pedidos, na sua maioria os trabalhadores requeridos são para desempenhar um trabalho a tempo inteiro, isto é por um período normal de trabalho de 40 horas semanais (84%), seguindo-se os pedidos para um part-time semanal (12%). No que respeita ao horário de trabalho predominam os pedidos para um horário fixo diurno (77%) seguido dos pedidos para horários de turnos rotativos (16%).

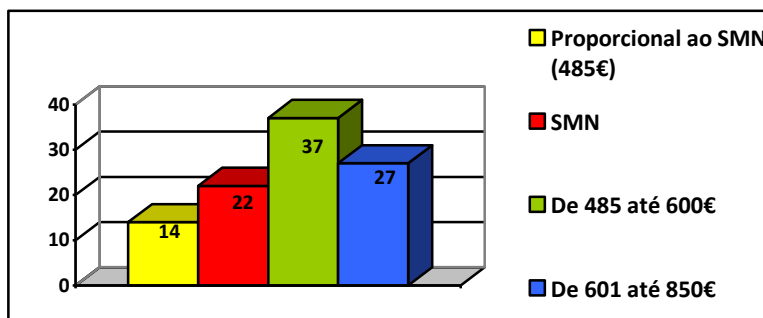
Note-se que o trabalho por turnos apresenta um conjunto de características particulares que são realçadas por uma das nossas entrevistadas: “os turnos que nós temos e lá em baixo tem produção contínua, há uma rotatividade. Os turnos são feitos de acordo com a legislação e que garante que as pessoas tenham o descanso normal (...) por ser em regime de turnos, tentamos não exceder, é raro haver, temos a equipa, é a equipa prevista para oito horas de trabalho para não ultrapassar” (E2).

Quando comparamos os dados do nosso estudo com os Quadros de Pessoal de 2010⁷, para todos os TPCO (trabalhadores por conta de outrem) a nível nacional, constatamos que também o peso percentual do trabalho parcial é reduzido, assim como os horários de trabalho por turnos. Tal significa que o trabalho temporário tende a seguir o padrão geral do mercado de trabalho português no que respeita a estes dois atributos.

Outras das variáveis por nós analisada foi a remuneração. Constata-se que o vencimento base oferecido pelas empresas varia entre o rendimento mínimo nacional (€485) e os €600 por mês, com o acréscimo de outras regalias e subsídios que acrescem a este valor, como os proporcionais pagos mensalmente, subsídio de férias, férias não gozadas e o proporcional do subsídio de natal (97%), subsídio de alimentação (60%) e subsídio de transporte (20%). Note-se que em relação ao subsídio de transporte, normalmente é pago um valor fixo ao quilómetro ou um valor fixo diário. Este conjunto de subsídios faz com que, muitas vezes, os trabalhadores não estabeleçam uma distinção entre o pacote remuneratório global e o salário base.

⁷ www.mtss.gov.pt

Gráfico n.º 18
Vencimento Base Oferecido (%)



Fonte: Base de dados de pedidos de recrutamento

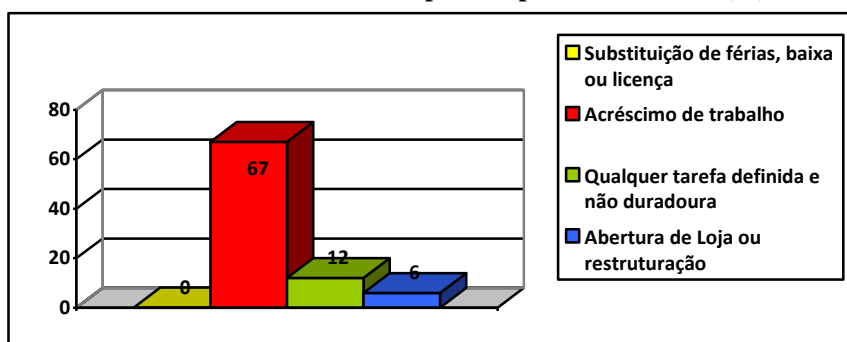
Nesta análise temos ainda que ter em conta que o sector da restauração e hotelaria é regulado por um IRCT, o que obriga a que a remuneração base tenha que cumprir os mínimos estabelecidos de acordo com a categoria profissional. Outros sectores estão também abrangidos por Acordo de Empresa ou por Contrato Colectivo de Trabalho, os quais estabelecem igualmente mínimos remuneratórios para cada categoria.

Realce-se o facto de, de acordo com a legislação do trabalho, é obrigatório que qualquer trabalhador temporário receba a mesma remuneração base que o trabalhador permanente que desempenha a mesma função e tenha a mesma categoria profissional. Poderá existir alguma diferenciação mas ao nível de outros benefícios e regalias, como por exemplo transporte da empresa ou seguros de saúde.

Ao questionarmos os responsáveis de recursos humanos por nós entrevistados sobre a igualdade de condições salariais e de benefícios, foi-nos referido que “estão em pé de igualdade, em termos de campanha, em termos de prémios que se possa receber, isto já está acontecer este mês (...) que é ter que se dar o fardamento à pessoa por ser temporário não tem direito. Não! Tem que ter. Então nós não queremos que ela desempenhe a função de igual forma?” (E1). A nossa segunda entrevistada também corrobora esta ideia ao afirmar que: “sim (têm) tudo, têm refeitório, a única coisa que não é idêntica é os nossos trabalhadores têm um seguro de saúde, que nós evidentemente não podemos colocar os trabalhadores temporários porque não tem vínculo contratual com a nossa empresa têm com a empresa de trabalho temporário, não dá para fazer, mas de resto são exactamente iguais (...) tudo o resto, prémios, transporte, prémios de incomodidade, outros prémios que existam, nós costumamos ter um bónus anual, é tudo exactamente igual, prendas de Natal, são tratados exactamente da mesma forma”.

A análise dos motivos que suportam os pedidos de trabalhadores temporários, permite-nos concluir que estes tendem a estar de acordo com a legislação em vigor, distribuindo-se os seus pesos da seguinte forma: acréscimo de trabalho inesperado ou não duradouro (67%), necessidade de colmatar faltas por período de férias, por baixa médica ou licença (15%).

Gráfico n.º 19
Motivo do contrato definido pela Empresa Utilizadora (%)



Fonte: Base de dados de pedidos de recrutamento

Os resultados das entrevistas que realizamos permitem-nos concretizar um pouco melhor as lógicas que estão por detrás dos motivos invocados. Assim, para uma das entrevistadas, os motivos são “basicamente três pontos: picos de produção, férias e baixas” concretizando que “não é com a rotatividade de muito tempo, portanto, muitas vezes é dois, três dias, uma semana” (E1). No caso das baixas médicas é possível concretizar um pouco mais a sua lógica ao afirmar que “as baixas podem prolongar-se um bocadinho mais mas também não temos muitas baixas, felizmente. É o estritamente necessário, ou uma pessoa vai ser operada ou está pouco tempo e volta logo” (E1). Para os trabalhadores de lagar, trata-se de uma empresa agro-industrial, acrescenta ainda que “quando recruto, para aqui, é por acréscimo e procuramos ajudar os temporários que vão entrar e como é tão difícil e isto são só três meses” (E1).

No caso da empresa, da indústria automóvel, da nossa segunda entrevistada, os motivos são “basicamente baixas e acréscimo de produção (...) Tem a ver com picos de produção, com as ordens dos clientes, de acordo com os pedidos dos clientes” (E2).

Sendo os motivos da contratação invocados similares, apesar das especificidades sectoriais, o que poderá por vezes suscitar algumas questões é o facto de sendo estes motivos de natureza ocasional e para colmatar acréscimos porque é que muitas vezes é

explicitada desde o início a possibilidade de integração nos quadros da empresa utilizadora? A pergunta poderá ter várias possibilidades de resposta. A título de hipótese, e socorrendo-nos da nossa experiência profissional (observação participante), parece-nos ser possível afirmar que se para algumas empresas a explicitação dessa possibilidade visa jogar com as expectativas dos candidatos levando-os a aceitar o emprego e eventualmente a empenharem-se mais de forma a serem os escolhidos, para outras empresas esta forma de contratação é utilizada de forma explícita como “um período experimental alargado”, ou seja, as empresas utilizam o contrato de trabalho temporário para avaliar as competências e desempenho dos candidatos, e assim avaliar se correspondem ou não ao que pretendem.

Constatamos que para situações meramente pontuais, se o trabalhador tiver um bom desempenho, sempre que surgir uma nova oportunidade na empresa utilizadora o mesmo será “requerido” novamente, como nos referia uma das entrevistadas a propósito do trabalho sazonal: “muitas vezes nós queremos manter os do ano anterior mas não conseguimos” (E1). A mesma lógica é seguida pelas empresas de cedência de mão-de-obra em que os “bons trabalhadores” são sempre referências para recolocação em outras funções e clientes.

3.4 – Perfil da procura: competências requeridas

O objectivo do estudo é definir o perfil de competências dos trabalhadores temporários requeridos pelas empresas utilizadoras, como tal, é muito importante analisar os requisitos identificados pelo cliente e que, por isso, servem de referência para a selecção dos trabalhadores a enviar ao cliente. Nem todas as variáveis são formalizadas no pedido escrito, mas são verbalizadas no contacto telefónico e identificadas durante a relação que se estabelece entre a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora.

Conforme se pode constatar no Quadro 1, relativamente ao perfil etário requerido, temos que destacar que a maioria das empresas não menciona no pedido de recrutamento preferência por algum grupo etário (57%). Esse dado merece-nos alguma reflexão já que esse facto pode resultar tanto de não ser relevante para a função como por se pressupor que o técnico da empresa de trabalho temporário já domina essa informação devido a processos de cedência anteriores.

Note-se, no entanto, que a não identificação da idade requerida não significa que este dado não seja importante, porque o é, mais numas funções do que noutras, mas dada a

relação de confiança e conhecimento estabelecida entre a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora, bem como a continuidade dos pedidos num determinado espaço temporal, o cliente parte do pressuposto que o recrutador já conhece estes critérios.

Podemos aqui enriquecer a nossa análise com a afirmação da nossa entrevistada ao destacar o sentido de responsabilidade associado à idade quando refere que “posso recrutar uma pessoa com 20 anos como uma pessoa com 50, 60 anos, não tenho qualquer problema. Desde que a pessoa desempenhe, e isso nós vemos lá em baixo, pessoas com 60 anos com uma actividade, conseguem muito mais do que as com 20. Os candidatos da faixa etária mais nova, de facto ao fazer o recrutamento, temos que ter em atenção a responsabilidade que eles têm. E muitas das vezes eles não têm nenhuma responsabilidade e as coisas não podem falhar e é isso que é muito importante, a responsabilidade que a pessoa tem face ao trabalho em si” (E1).

No caso da segunda entrevistada o problema da idade do trabalhador não sendo à partida considerado relevante acaba por sê-lo dado que, referindo-se aos trabalhadores mais velhos, se “a faixa etária é muito elevada, situa-se entre os 48 e os 50 anos de idade (...) colocámos alguns obstáculos, é que algumas pessoas já vêm com doenças profissionais o que dificulta e isso nós já temos em demasia”.

Como são variáveis que importa analisar, tanto mais que não estão reflectidas nas estatísticas oficiais, fizemos o cruzamento dos dados obtidos do sector de actividade com a faixa etária. Os resultados mostram-nos que existem diferenças entre os sectores de actividade uma vez que é no comércio que são solicitados os trabalhadores mais novos, cerca de 61% dos pedidos destinam-se a trabalhadores com menos de 26 anos, enquanto que na indústria é onde os pedidos comportam idades mais avançadas mas nunca superiores a 45 anos. A nossa experiência permite-nos constatar ainda que a relação entre estas variáveis varia consoante a empresa cliente, o ramo de actividade e as características das funções e dos trabalhadores.

Quadro 1

Cruzamento do Sector de actividade * Idade (%)

		Idade			Total
		Até 25 anos	26 - 35	36 - 45	
Sector de actividade	Indústria	5,9	47,1	47,1	100,0%
	Comércio	61,1	38,9	,0	100,0%
	Serviços	,0	75,0	25,0	100,0%
Total		12	21	10	43
		27,9	48,8	23,3	100,0

Fonte: Base de dados de pedidos de recrutamento

Se a idade não era explicitada num número significativo de pedidos, o mesmo não acontece no caso do sexo, o qual só não é mencionado em 27% dos pedidos. Apesar de haver algum equilíbrio, constata-se uma ligeira preferência por trabalhadores do sexo masculino (56%). Esta variável é muito importante porque embora seja identificada nos pedidos de recrutamento, não se pode divulgar, nem anunciar. No entanto, a preferência por trabalhadores dos diferentes sexos depende das características dos clientes e dos sectores em que se integram. É que se na indústria a preferência vai para os trabalhadores do sexo masculino (60%), nos serviços vai para os trabalhadores do sexo feminino (65,2%).

Quadro n.º 2

Cruzamento do Sector de actividade * Sexo (%)

		Sexo	
		Masculino	Feminino
Sector de actividade	Indústria	60,0	40,0
	Comércio	50,0	50,0
	Serviços	34,8	65,2
Total		32	41
		43,8	56,2

Fonte: Base de dados de pedidos de recrutamento

Embora as explicações para as diferentes preferências sexuais possam ser múltiplas, uma das nossas entrevistadas remete a escolha para as características das funções e para o problema das doenças profissionais: “na fábrica lá de cima temos basicamente uma população apenas feminina, cá em baixo como as peças se tornaram maiores e temos uma prensa (...) que tem peças mesmo muito grandes, houve necessidade de começar a recrutar homens (...), exactamente por causa do peso e das doenças profissionais que nós já temos, porque temos uma média de idades bastante elevada, portanto na fábrica de baixo estamos a recrutar mais homens do que mulheres”.

O quadro 3 mostra-nos as habilitações requeridas em função dos sectores de actividade. Os dados permitem-nos retirar duas conclusões centrais: que a maioria das empresas não menciona as habilitações requeridas (54%) e das que mencionam (24%) requer o 9.º ano de escolaridade. Com menor peso percentual temos 8% de empresas que requerem o ensino secundário técnico profissional e 7% que refere o ensino secundário geral.

Quadro n.º 3
Cruzamento de Sector de actividade*Nível de Habilitações Literárias Requeridas (%)

		Habilitações por tipo de formação				
		Inferior ao 9º	Mínimo 9º ano	Ensino secundário	Ensino secundário profissional	Não indicado
Sector de actividade	Indústria	6,9	31,0	3,4	6,9	51,7
	Comércio	,0	57,9	31,6	10,5	,0
	Serviços	9,6	7,7	,0	7,7	75,0
Total		7,0	24,0	7,0	8,0	54,0

Fonte: Base de dados de pedidos de recrutamento

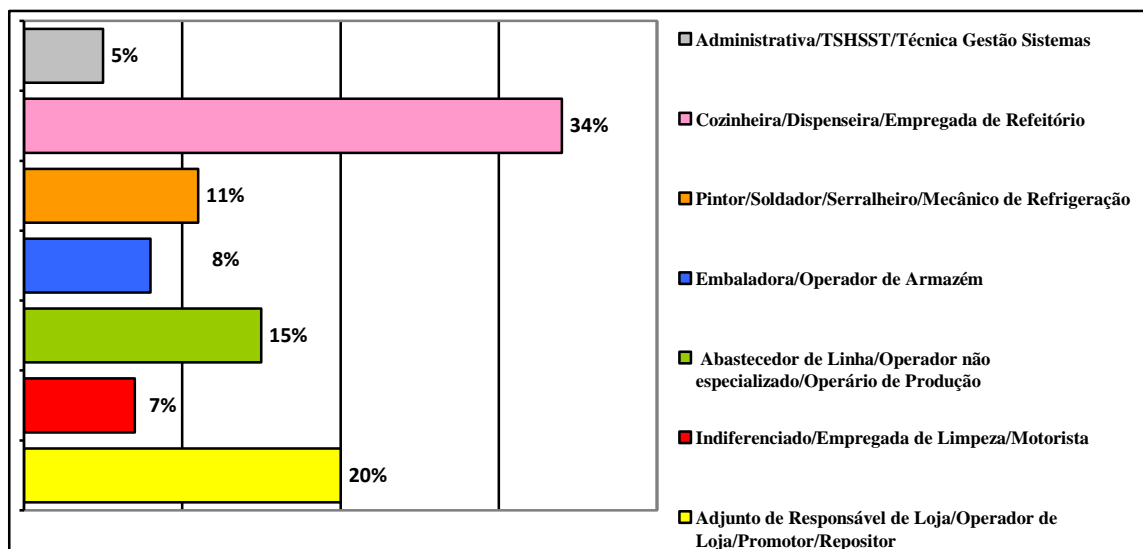
É importante salientar que quando os clientes fazem pedidos para funções mais técnicas e especializadas, que têm implícita uma formação mais profissionalizante, é dada clara preferência ao ensino técnico profissional, o que se verifica em casos como o dos técnicos de manutenção, técnicos de electrónica e até mesmo nos casos dos recepcionistas para hotelaria e de empregados de mesa e bar.

Mais uma vez se confirma que o ensino básico predomina nos pedidos de trabalhadores temporários, apesar de haver pedidos para funções mais especializadas que requerem formação mais longa e especializada.

Após a análise dos dados obtidos através do cruzamento das variáveis sector de actividade com o nível de habilitações requerido, podemos verificar que existem diferenças representativas entre os sectores, nomeadamente no sector da indústria onde as habilitações literárias, quando requeridas, são maioritariamente o 9.º ano de escolaridade, enquanto no sector do comércio, apesar do maior peso percentual também ser o 9.º ano de escolaridade, os pedidos que exigem o 12.º ano de escolaridade representam a percentagem mais elevada (42,1%). A título de hipótese explicativa, julgamos que estas diferenças, se, por um lado, reflectem as opções de recrutamento por parte das empresas, por outro, também são uma consequência da estrutura de habilitações da população disponível no mercado de trabalho e das suas preferências sectoriais.

É vasto o leque de profissões requeridas, mas, analisando os dados do gráfico n.º 20, podemos identificar três grupos de profissões que se destacam, apesar de apresentarem pesos relativamente diferenciados. Assim, destacam-se as profissões ligadas à restauração e hotelaria (34%) com destaque para os empregados de refeitório e cozinheiros, as profissões ligadas ao comércio (20%) com destaque para os operadores de loja, promotores ou repositores e as profissões ligadas à indústria (15%) com destaque para os operadores de produção, empregados de armazém, condutores de empilhadores e indiferenciados.

Gráfico n.º 20
Categorias Profissionais requeridas (%)



Fonte: Base de dados de pedidos de recrutamento

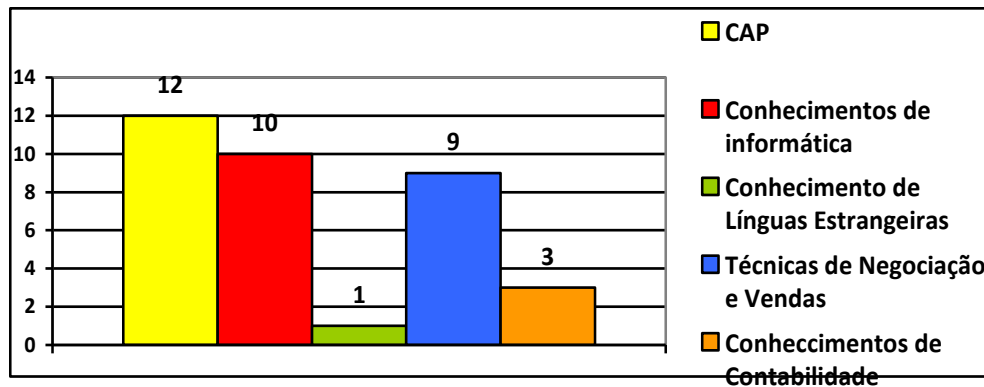
Relativamente às profissões requeridas, constata-se que dependem muito do sector de actividade das empresas já que como nos refere uma das entrevistadas, ligada à indústria agro-alimentar, “são requeridas categorias de indiferenciados, na parte mais agrícola ou tractoristas. Na área da fábrica, aqui concretamente, são pessoas que já estão habituadas a trabalhar aqui, ou seja, já trabalharam na empresa, já saíram, vão voltando, portanto é um grupo de pessoas que mais ou menos já estão habituadas a trabalhar aqui” (E1). Já as profissões mais solicitadas na empresa indústria automóvel, como refere outra entrevistada, são ” operadores de prensa, condutores de empilhador e basicamente é apenas isso, operadores de produção (...) chefes de armazém, não, manutenção, neste momento, temos uma pessoa que tínhamos como estagiário e passámos para trabalho temporário, mas é muito raro, é uma situação excepcional, mas como não podemos aumentar o *headcount*...” (E2).

A análise das competências requeridas pelas empresas clientes, realizada a partir dos pedidos de recrutamento, levou-nos a considerar duas grandes categorias de competências: competências técnicas e competências comportamentais e/ou sociais.

Um estudo realizado por Almeida (2000), ao analisar os perfis de competências requeridos aos profissionais de recursos humanos, com base na análise de anúncios de emprego, distingue dois tipos de competências: as explícitas e as subentendidas. O autor chama a atenção para o facto de que as competências técnicas tendem a ser pouco explicitadas por estarem subentendidas no perfil dos candidatos, apesar de serem necessárias para o bom desempenho das funções.

Seguindo um pouco a proposta deste autor, procuramos seguir a sua tipologia. Assim, identificamos três “competências” dominantes que consideramos técnicas: a posse de um CAP (certificado de aptidão profissional), os conhecimentos de informática e o domínio de técnicas de negociação e vendas. No entanto, temos subjacente que actualmente, para a maioria das funções, alguns destes conhecimentos ou capacidades são competências transversais, inerentes à maioria dos grupos profissionais.

Gráfico n.º 21
Competências Técnicas Requeridas (%)



Fonte: Base de dados de pedidos de recrutamento

No que diz ainda respeito às competências técnicas mencionadas nos pedidos de recrutamento, julgamos que a explicitação da posse de uma certificação profissional, para além das exigências legais no caso das profissões regulamentadas, também pode ser interpretada como ocultando as competências subentendidas de que falava Almeida (2000). Neste âmbito, salienta-se a exigência de CAP em 12% dos pedidos destacando-se profissões como: cozinheira, condutores de empilhador, soldadores e serralheiros.

Ao nível de conhecimentos das tecnologias de informação e comunicação, destaca-se o facto de 10% dos pedidos requerem conhecimentos de informática na óptica do utilizador. No entanto, para o desempenho de funções mais específicas, como por exemplo de administrativa de contabilidade ou chefe de armazém, é exigido que os candidatos detenham conhecimentos e experiência em softwares específicos assim como bons conhecimentos de Excel.

No caso das competências associadas ao domínio das técnicas de negociação e de vendas, requeridas em 9% dos pedidos, estamos perante competências associadas sobretudo às actividades comerciais em hipermercados e centros comerciais em que as profissões requeridas são sobretudo a de operador de loja o que nos permite colocar a hipótese de que não estejamos perante competências de elevada complexidade.

Gostávamos de retomar a questão do CAP, que classificamos nas competências técnicas, dado que este tende a ser tratado como um sinal (teoria do sinal) de que o candidato dispõe de um conjunto de competências pré-definidas no respectivo perfil profissional. Contudo, será sempre conveniente à empresa de trabalho temporário aferir se essas competências têm uma correspondência com a capacidade prática do indivíduo,

nomeadamente nos sectores da restauração/hotelaria e na área da indústria, onde efectivamente o saber fazer é obrigatório dado que não existe margem temporal para a adaptação do trabalhador ao posto de trabalho.

As entrevistas realizadas permitem-nos ir um pouco mais longe na compreensão das competências exigidas. Assim, uma das nossas entrevistadas refere que, “em termos de fábricas, já vamos um bocadinho mais além nos conhecimentos do que vai fazer e conhecimentos técnicos dos equipamentos, em termos da segurança. Pessoas que têm que ter conhecimentos na área da segurança e para mais na área da segurança alimentar, não só na segurança no trabalho mas também na segurança alimentar (...) os trabalhadores de lagar, são um bocadinho idênticos aqui à fábrica, acaba por ser o mesmo, é uma indústria. (...) Tentamos recrutar aqueles que têm conhecimentos de lagar, que já tem conhecimentos de olivicultura, principalmente. Todos tiveram formação, portanto, o primeiro dia de trabalho deles foi um dia inteiro de formação” (E1). Quanto aos trabalhadores agrícolas reforça ainda que tem que “ter formação e tem que ter muita experiência com os tractores, com os produtos que aplicam, conhecimentos de segurança...” (E1).

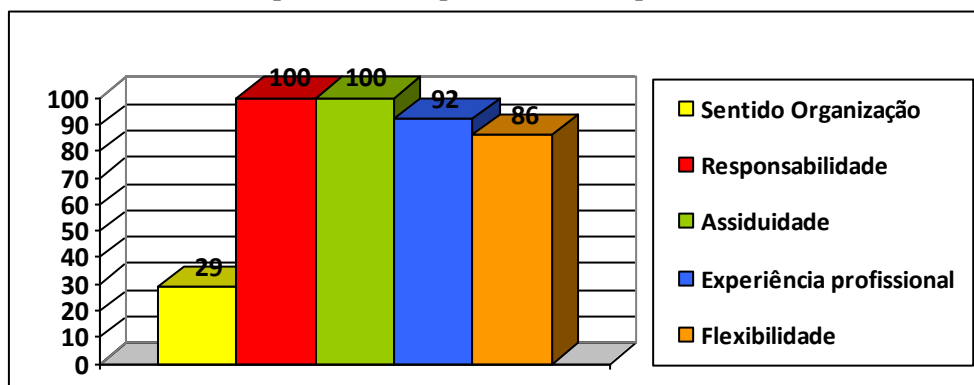
A outra entrevistada refere que “valorizamos algumas competências técnicas essenciais para o desempenho da função, embora não se coloque como competências novas porque como as pessoas já cá estão há algum tempo, as competências técnicas são sempre as mesmas, a não ser que se mude alguma tecnologia ou uma peça nova, mas isso cabe a nós depois dar formação” (E2).

O que também é importante salientar é a obrigatoriedade legal dos trabalhadores temporários terem formação e a afirmação feita neste contexto por uma das entrevistadas assume particular relevância: “como são pessoas que já cá estiveram, a grande parte, portanto, não é difícil, já tem formação. Nós próprios damos a formação aos temporários. De segurança, quando há acções de segurança no trabalho, é abrangido para os temporários, como em segurança alimentar, isto porque consideramos que tem que fazer parte e ter o mesmo desempenho que as outras pessoas, não é, por estarem em trabalho temporário, por estarem por poucos períodos de tempo e não há trabalho contínuo, portanto estão cá uma semana, mas nessa semana são trabalhadores que desempenham as funções como outro qualquer” (E1).

A análise das competências sociais/comportamentais requeridas tendem a ser mais explícitas, como refere Almeida (2000) no seu estudo, facto que também constatamos com

os nossos dados. Assim, estas competências não só tendem a ser em maior número como tendem a estar presentes em grande parte dos pedidos. As principais competências identificadas são: sentido de responsabilidade, assiduidade, experiência profissional, flexibilidade e, por último, o sentido de organização.

Gráfico n.º 22
Competências Comportamentais Requeridas (%)



Fonte: Base de dados de pedidos de recrutamento

Se a assiduidade, responsabilidade e organização tendem a ser essenciais em qualquer função, constatamos que, para algumas funções, a experiência profissional tende a ser o grande factor diferenciador tanto mais que algumas empresas utilizadoras especificam a natureza dessa experiência dando preferência à experiência na função independentemente do sector de actividade onde tenham desenvolvido os conhecimentos, outras à experiência na função mas no respectivo sector de actividade.

As nossas entrevistas explicitam o papel da experiência enquanto preditor da capacidade de adaptação e do desempenho ao referirem que é “por aí que assumimos muito já por experiência, com experiência de campo (...) mas de campo que tenha, alguma noção que têm que se desenrascar” (E1) ou, como nos diz outra das entrevistadas, “geralmente o que nós pedimos são pessoas com alguma experiência mesmo que não seja em prensas porque sabemos que não existe aqui, mas pelo menos com alguma experiência na área industrial, estarem habituados ao ambiente fabril, o que facilita bastante depois a integração e adaptação” (E2). Esta entrevistada menciona também que como estratégia interna: quando “cheguei, tentei fazer uma outra coisa, recrutar pessoas sem experiência, para dar um bocadinho de sangue novo à empresa, porque as pessoas já estavam cá há muito tempo, algumas delas, e quando houve um pico de produção, nós resolvemos

recrutar algumas pessoas sem experiência absolutamente nenhuma, para ser uma mais-valia” (E2).

Existem outras competências sociais e comportamentais sobre as quais as nossas entrevistadas se pronunciaram e que nos permitem obter alguma informação suplementar sobre a natureza dessas competências. No caso da nossa entrevistada 1, refere que “a capacidade de responsabilidade, de autonomia e depois, muito importante, na área do lagar, não tanto no campo que são grupos de pessoas e estão todos a fazer a mesma coisa (tirando os tractoristas), tem que saber trabalhar no tractor mas não é difícil porque é o meio rural e é normal, mas no lagar as pessoas têm que ser autónomas. Só há aquelas funções e cada pessoa tem a sua função e não pode depender do outro e ficar à espera do outro” (E1). Mas há outros elementos que entram na equação e que têm a ver com as condições de trabalho já que, como refere, “as pessoas têm que ter de facto alguma resistência ao calor, que é mais quente, de facto a força que possam ter que fazer ali em algumas funções...” (E1).

Para a entrevistada 2 as competências comportamentais parecem bastante menos problemáticas ao referir-se a eles num tom aparentemente não problemático: são “algumas competências como assiduidade, pontualidade, todas essas coisas, são importantes e as pessoas acabaram por ficar para além das competências técnicas, porque estas pessoas têm essas competências de pontualidade, assiduidade, bom nível de qualidade, tudo isso” (E2). O facto de estarmos perante um trabalho em fábrica onde o controle social dos colegas tende a ser maior por via da interdependência das tarefas talvez ajude a explicar esta opinião.

Muitas vezes a importância dada pela empresa utilizadora à responsabilidade e à assiduidade, faz com que seja explicitado no pedido, sobretudo no contacto informal, elementos como o estado civil, ser casado e com filhos, porque consideram que os trabalhadores que tenham família têm um maior sentido de responsabilidade, no sentido em que precisam do salário para sustentar a família.

As empresas do sector da hotelaria e restauração tendem a valorizar a selecção de candidatos com “vidas estáveis”, o que implica conhecer a situação familiar, procurar conhecer o percurso profissional. A assiduidade e a responsabilidade são de facto os aspectos mais valorizados pelas empresas deste sector.

No caso da indústria, os pedidos, por vezes, já exigem a capacidade de cumprimento de regras, a obediência hierárquica, assim como a assiduidade. A fim de

aferir este tipo de competências, as empresas de trabalho temporário, tendem a procurar avaliar se os candidatos já estiveram integrados em desportos de equipa, se foram voluntários no cumprimento do serviço militar, ou até se desempenharam funções em grupos de cariz filantrópico, como por exemplo se foram monitores em colónias de férias, se andaram nos Escuteiros. Estes elementos permitem-nos identificar o espírito de entreatajuda, muito importante para o trabalho em equipa, assim como a capacidade de liderança e de cumprimento de regras.

Conclusões

O mercado de trabalho atravessa grandes mudanças em resultado da globalização e da emergência de novas tecnologias de informação e comunicação, o que nos conduz a uma crescente competitividade, obrigando as organizações a repensar as suas estratégias e práticas de gestão, nomeadamente de Gestão dos Recursos Humanos. A adopção de novas práticas de gestão de recursos humanos conduz, conseqüentemente, á redefinição das qualificações, habilitações, conhecimentos e competências importantes, que farão a diferença no processo produtivo.

Com estas transformações, cada vez mais ouvimos falar da utilização, por parte das empresas dos diversos sectores de actividade, do recurso às formas flexíveis de emprego para fazer face aos novos desafios competitivos. Existe muito a noção de que estas formas de empregos são precárias porque não dão quaisquer garantias de estabilidade e segurança na vida pessoal e profissional dos trabalhadores, mas este estigma tem vindo a ser posto em causa por resultar, em certas circunstâncias, de uma opção voluntária dos trabalhadores. Apesar de existirem diferentes formas de precariedade, as mais divulgadas são o trabalho a tempo parcial e o trabalho temporário, sendo que todas têm em comum a flexibilidade quantitativa. O trabalho temporário tem-se expandido desde os anos 70, tendo sido objecto de regulamentação, no caso português na década de 80, abrangendo cada vez mais regiões, sectores e categorias profissionais.

Demonstrámos que existem opiniões muito diversificadas acerca das vantagens e desvantagens do trabalho temporário, das quais destacamos as mais frequentes. Para os empregadores é a flexibilidade quantitativa e qualitativa dos recursos humanos em função da necessidade da organização e a redução de custos fixos. Para os trabalhadores, independentemente de serem trabalhadores temporários voluntários ou não, esta forma de contratação permite uma entrada ou reentrada no mercado de trabalho, o desenvolvimento de novas competências e o aumento da sua empregabilidade, funcionando ainda como uma forma de recrutamento, sempre que exista possibilidade de integração nos quadros da empresa utilizadora.

Como desvantagens, por parte dos empregadores, será a provável não integração e não identificação á empresa como os trabalhadores permanentes, o que poderá conduzir a uma elevada rotatividade e a um nível desempenho menor. Para os trabalhadores é sem

dúvida mais apontado como desvantagens a instabilidade da duração do contrato de trabalho e a insegurança a nível pessoal e económico.

Neste estudo, procuramos conhecer melhor a realidade do trabalho temporário em Portugal e, mais em pormenor no distrito de Setúbal e definimos que requisitos, conhecimentos ou competências as empresas utilizadoras procuram nos trabalhadores temporários, procurando traçar o perfil de competências do trabalhador.

O perfil de trabalhador temporário traçado com base nos dados estatísticos oficiais, permite-nos concluir que estes trabalhadores possuem na sua maioria o ensino básico, são profissionais semiqualeificados, sendo a profissão predominante a de empregado de escritório e têm uma antiguidade ou um contrato inferior a 1 ano.

Por sua vez, os dados obtidos através da análise da base de dados de recrutamento de uma agência de trabalho temporário, permite-nos traçar um perfil das empresas utilizadoras, o qual caracteriza por concentra-se nos sectores da indústria (automóvel, alimentar) e na prestação de serviços e comércio. Os dados permitem concluir que existe uma maior incidência desta procura no segundo semestre do ano, o que se explica, como descrevemos ao longo do estudo, pela sazonalidade e, consequentemente, maior necessidade de trabalhadores em alguns sectores de actividade.

Na análise do perfil da procura, no que refere a relação contratual, verificámos que, na maioria dos pedidos é oferecido um contrato de 6 a 12 meses, com um período normal de trabalho de 40 horas por semana e com um horário diurno. O vencimento mensal bruto oferecido varia entre o salário mínimo nacional (€485) e os 600 euros, sendo que na maioria das vezes a este valor acrescem proporcionais dos subsídios de férias, subsídio de férias não gozadas e subsídio de natal.

Os principais motivos para o recurso à contratação de trabalhadores temporários, e que estão enquadrados na lei, deve-se a um acréscimo de trabalho excepcional e não duradouro (67%) e a necessidade de colmatar faltas por períodos de férias, baixas ou licenças (15%).

Os dados obtidos através da análise dos pedidos de recrutamento, permite-nos ainda traçar um perfil do trabalhador temporário procurado, no que se refere às características pessoais e sociais valorizadas pela procura. São solicitados trabalhadores na faixa etária entre os 26 e os 35 anos de idade e a maioria das empresas do nosso estudo tem preferência por trabalhadores do sexo feminino. Quanto às habilitações literárias, é exigido, na grande

maioria dos pedidos, o 9.º ano de escolaridade, seguido do ensino secundário profissional e, por último o ensino secundário do ensino geral.

As principais profissões solicitadas, são as profissões ligadas à restauração e hotelaria, seguido de profissões ligadas ao comércio e por último, profissões ligadas à indústria.

Com os dados obtidos podemos também traçar o perfil de competências valorizado pelas empresas utilizadoras. Assim, nas competências técnicas, é valorizado a posse de um certificado de aptidão profissional sempre que a profissão o exija, conhecimentos de informática na óptica do utilizador e de técnicas de negociação e vendas para as funções ligadas ao comércio; nas competências comportamentais, as mais mencionadas são a assiduidade, responsabilidade e a experiência profissional na área.

Neste sentido, após a análise dos discursos obtidos nas duas entrevistas realizadas com interlocutores que assumem uma posição de responsabilidade no recrutamento e selecção nas empresas utilizadoras, podemos de certa forma confirmar o perfil do trabalhador temporário traçado a partir dos dados resultantes da análise dos pedidos.

Verificamos que a idade e o sexo dos candidatos, são dois critérios que na maioria das vezes não são descritos nos pedidos por não ser permitido pela legislação do trabalho, tendem a ser explícitos nos pedidos no decorrer das entrevistas que realizamos. Se a referência ao sexo dos candidatos tende a estar associada às características dos postos de trabalho, nomeadamente por exigirem robustez física, no caso da idade resulta de um juízo segundo o qual os trabalhadores mais jovens tendem a ser menos assíduos e menos responsáveis do que os trabalhadores mais velhos.

Apesar dos dados trabalhados neste estudo nos permitirem conhecer um pouco melhor o perfil de competências do trabalhador temporário requerido pelas empresas utilizadoras, é de realçar o seu carácter exploratório e o facto de resultar do tratamento de pedidos feitos apenas a uma agência de uma empresa de trabalho temporário. Tal facto, tende a enviesar os resultados em função da localização geográfica da agência e das características das empresas clientes com que trabalha.

Face às limitações enunciadas, pensamos que seria útil, no futuro, alargar este tipo de estudos a amostras mais diversificadas quer do ponto de vista territorial, quer das empresas de trabalho temporário envolvidas.

Bibliografia

Albuquerque, L. e Oliveira, P. (2001), “Competências ou cargos: uma análise das tendências das bases para o instrumental de recursos humanos”, *Caderno de Pesquisas em Administração*, n.º4, pp.13-25.

Almeida, António José (2008), “A profissionalização da gestão de recursos humanos: composição sociográfica de um grupo profissional em construção”, *Sísifo/Revista de Ciências da Educação*, n.º6, pp.45 -56.

Almeida, António José (2007), “Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal”, *Sísifo, Revista de Ciências da Educação*, n.º2, pp.51-58

Almeida, António José (2000), “Perfis de competências dos profissionais da gestão de recursos humanos: da ilusão estratégica à estratégia da desilusão”, *Recursos Humanos Magazine*, n.º11, pp. 10-22.

Alves, Natália (2008), *Juventudes e Inserção Profissional*, Lisboa, Editora Educa.

Bardin, Laurence (1995), *Análise de conteúdo*, Lisboa: Edições 70.

Bogdan R.C. e Biklen, S. (1997), *Investigação qualitativa em educação*, Porto, Editora Porto.

Burgess, J. e Connel J. (2006), “Temporary work and human resources management: issues, challenges and responses”, *Personnel Review*, 35(2), pp. 129 – 139.

Ceitel, Mário (2003), “Perspectivas de base sobre o conceito de competências”, *Recursos Humanos Magazine*, Novembro/Dezembro, pp. 13-20.

CIETT, (2011), *The Agency Work Industry Around the World*, CIETT, Bruxelas.

Chambel, Maria José (coord.) (2011), Novos Desafios para a GRH: o caso dos trabalhadores temporários, Lisboa, Editora RH.

Connel, J. e Burgess, J.(2006), “The influence of precarious employment on career development”, Education e training, 48, pp. 493-507.

Duarte, Alexandra Isabel (2008), A dinâmica do mercado de trabalho: o caso dos trabalhadores temporários em tecnologias de informação e comunicação, ISCTE, Lisboa. Tese de Mestrado

Gil, António Carlos (1989), Métodos e Técnicas de Pesquisa Pessoal, 2.^a edição, São Paulo, Editora Atlas.

Goode, W. e Hatt, P.K. (1979), Métodos em pesquisa social, São Paulo: Nacional.

Gomes, J. (1999), Contributos para uma cartografia das competências transversais: construção do real ou mito? Evolução das qualificações e diagnóstico das necessidades de formação, Lisboa: INOFOR, pp.5-14.

Instituto do Emprego e Formação profissional (2010,2011 e 2012), Análise do sector de trabalho temporário, disponível em www.iefp.pt/estatisticas/MercadoEmprego/analisesectortrabalhotemporario/Relatoriossemestrais

Jesus, Élia (2003), Formas Flexíveis de Emprego – Estudo Empírico do Trabalho Temporário na Região de Setúbal, Lisboa, ISEG – UTL. Tese de Mestrado.

Kovacs, I.; Casaca S. F.; Carvalho Ferreira J. M. e Sousa, M. T. (2006), Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias, n.º 8/2006, Lisboa, ISEG – UTL.

Kovacs, Ilona (2004), “Formas Flexíveis de Emprego em Portugal: riscos e oportunidades”, in Sociedade e Trabalho, nº23/24, Lisboa, MTS, pp.49-66.

Kovács, Ilona (2002), As metamorfoses do emprego: ilusões e problemas da sociedade da informação, Oeiras, Celta.

Kovacs, Ilona et al. (1992), Sistemas Flexíveis de Produção e Reorganização do trabalho, Lisboa, CESO I &D/PEDIP/DGI.

Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, Diário da República nº 30/2009 - I Série, Assembleia da República, Lisboa.

Levy-Leboyer, Claude (2001), Gestión de las Competencias, Barcelona, Ediciones Gestión 2000.

Lenz, E. (1996), “Flexible employment: positive work strategies for the 21st century”, Journal of Labour Research, n.º 96, pp. 555-567.

Marques, Isabel (2011), Formas Flexíveis de Emprego – O perfil do trabalhador temporário, Setúbal, ESCE. Tese de Mestrado.

Marques, Jacqueline (2007-2008), “A Reconfiguração de Estado-Providência” Gestão e desenvolvimento, 15-16, pp. 105-109.

Ministério da Solidariedade e da Segurança social, (2009 e 2010), Quadros de pessoal, disponível em www.gep.msss.gov.pt/estatistica/gerais/qp2010

Oliveira, Luísa e Carvalho, Helena (2010), Regulação e Mercado de Trabalho: Portugal e a Europa, Lisboa, Edições Sílabo.

Oliveira, Luísa (1998), Inserção Profissional: O Caso da reestruturação dos Lanifícios da Covilhã, Lisboa, Edições Cosmo.

Rodrigues, Maria João (1996), O sistema de emprego em Portugal - crise e mutações, Lisboa, Dom Quixote.

Spence, M. (1973), "Job market signaling", The Quarterly Journal of Economics, 87(3): pp.335-374.

Suleman, F. (2003), O valor das competências, um estudo aplicado ao sector bancário, Livros Horizonte, Lisboa.

Vaz, Isabel Faria (1997), As formas atípicas de emprego e a flexibilização do mercado de trabalho, Lisboa, MTSS.

Yin, Robert F. (1994), Case study research: design and methods, 2nd edition, Thousand Oaks: Sage

Outras Publicações:

www.apett.pt, consultado em Setembro de 2012

www.iefp.pt, consultado em Junho de 2012

www.gep.mtss.gov.pt, consultado Junho de 2012

www.ocde.org, consultado em Maio de 2012

www.oit.gov, consultado em Maio de 2012

www.oefp.iefp.pt, consultado em Junho de 2012

Apêndice 1 – Resultados Estatísticos das variáveis

1 – Variável da data de admissão

Admissão					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Imediata	63	63,0	63,0	63,0
	Programa	37	37,0	37,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Entrada em que meses do ano					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Até Março	20	20,0	20,0	20,0
	De Abril a Junho	20	20,0	20,0	40,0
	De Julho a Setembro	44	44,0	44,0	84,0
	De Outubro a Dezembro	16	16,0	16,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

2 - Variável de número de trabalhadores pedidos

Número de Pessoas por pedido					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	52	52,0	52,0	52,0
	De 2 a 5 TTs	40	40,0	40,0	92,0
	De 6 a 10 TTs	5	5,0	5,0	97,0
	De 11 a 20 TTs	2	2,0	2,0	99,0
	Mais de 20 TTs	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

3– Variável do sector de actividade das empresas utilizadoras

Sector de actividade		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Indústria	29	29,0	29,0	29,0
	Comércio	19	19,0	19,0	48,0
	Serviços	52	52,0	52,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

4– Variável da Origem do capital das empresas utilizadoras

Origem do capital		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nacional	69	69,0	69,0	69,0
	Multinacional	31	31,0	31,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

5 – Variável da localidade das empresas utilizadoras

Localidade		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Seixal	9	9,0	9,0	9,0
	Palmela	18	18,0	18,0	27,0
	Barreiro	7	7,0	7,0	34,0
	Setúbal	31	31,0	31,0	65,0
	Montijo	4	4,0	4,0	69,0
	Lisboa	11	11,0	11,0	80,0
	Pinhal Novo	1	1,0	1,0	81,0
	Almada	1	1,0	1,0	82,0
	Vendas Novas	4	4,0	4,0	86,0
	Sesimbra	2	2,0	2,0	88,0
	Azeitão	4	4,0	4,0	92,0
	Alcochete	5	5,0	5,0	97,0
	Ilha Madeira	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

6 – Variável das profissões requeridas

		Profissão			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Embaladora	3	3,0	3,0	3,0
	Mecânico de Refrigeração	3	3,0	3,0	6,0
	Pintor	2	2,0	2,0	8,0
	Soldador	3	3,0	3,0	11,0
	Serralheiro	3	3,0	3,0	14,0
	Operário de Produção	12	12,0	12,0	26,0
	Operador de armazém / Condutor de Empilhador	5	5,0	5,0	31,0
	Adjunto de Responsável de Loja	3	3,0	3,0	34,0
	Operador de Loja	12	12,0	12,0	46,0
	Indiferenciado	4	4,0	4,0	50,0
	Cozinheira	8	8,0	8,0	58,0
	Técnica Gestão Sistemas	1	1,0	1,0	59,0
	Empregada de Refeitório	25	25,0	25,0	84,0
	Repositor	1	1,0	1,0	85,0
	Empregada de Limpeza	2	2,0	2,0	87,0
	TSHSST	1	1,0	1,0	88,0
	Administrativa/Escriturária	3	3,0	3,0	91,0
	Promotor	4	4,0	4,0	95,0
	Motorista	1	1,0	1,0	96,0
	Dispenseira	1	1,0	1,0	97,0
	Abastecedor de Linha	1	1,0	1,0	98,0
	Operador Não Especializado	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

7 – Variável da Faixa etária

		Idade			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Até 25 anos	12	12,0	12,0	12,0
	26 - 35	21	21,0	21,0	33,0
	36 - 45	10	10,0	10,0	43,0
	Não indicado	57	57,0	57,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

8 - Variável do sexo

		Sexo			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masculino	32	32,0	32,0	32,0
	Feminino	41	41,0	41,0	73,0
	Não indicado	27	27,0	27,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

9 – Variável das Habilitações Literárias

		Habilitações por tipo de formação			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Inferior ao 9º ano de escolaridade	7	7,0	7,0	7,0
	Mínimo 9º ano de escolaridade	24	24,0	24,0	31,0
	Ensino secundário	7	7,0	7,0	38,0
	Ensino secundário profissional	8	8,0	8,0	46,0
	Não indicado	54	54,0	54,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

10 – Variável da carta de condução

Cartão de condução

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigida	24	24,0	24,0	24,0
	Não exigida	76	76,0	76,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

11 – Variável do transporte próprio

Transporte próprio

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	24	24,0	24,0	24,0
	Não exigido	76	76,0	76,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

12 – Variável Conhecimentos de Informática

Conhecimentos de informática

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigidos na optica do utilizador	10	10,0	10,0	10,0
	Não exigidos	90	90,0	90,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

13 – Variável de conhecimentos de línguas estrangeiras

Conhecimento de línguas estrangeiras

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigidos	1	1,0	1,0	1,0
	Não exigidos	99	99,0	99,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

14 – Variável das competências técnicas exigidas

Competências Técnicas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigidas	43	43,0	43,0	43,0
	Não Exigidas	57	57,0	57,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

15 – Variável das técnicas de negociação/vendas

Técnicas de Negociação/Vendas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	9	9,0	9,0	9,0
	Não Exigido	91	91,0	91,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

16 – Variável das técnicas de aprovisionamento

Técnicas de Aprovisionamento					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	12	12,0	12,0	12,0
	Não Exigido	88	88,0	88,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

17 – Variável de conhecimentos de contabilidade/facturação

Conhecimentos de Contabilidade/Facturação					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	3	3,0	3,0	3,0
	Não Exigido	97	97,0	97,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

18 – Variável do certificado de condução de empilhador

Certificado de Condução de Empilhador					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	4	4,0	4,0	4,0
	Não Exigido	96	96,0	96,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

19 – Variável do CAP

CAP					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	12	12,0	12,0	12,0
	Não Exigido	88	88,0	88,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

20 – Variável de conhecimentos de mecânica

Conhecimento de mecânica					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	3	3,0	3,0	3,0
	Não Exigido	97	97,0	97,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

21 – Variável de conhecimentos de manutenção industrial

Conhecimentos de Manutenção Industrial					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	2	2,0	2,0	2,0
	Não Exigido	98	98,0	98,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

22 – Variável de conhecimentos de Soldadura

Conhecimentos de Soldadura

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	3	3,0	3,0	3,0
	Não Exigido	97	97,0	97,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

23 – Variável de conhecimentos de Serralharia

Conhecimentos de Serralharia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	3	3,0	3,0	3,0
	Não Exigido	97	97,0	97,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

24 – Variável das técnicas de análise laboratorial

Técnicas de Análise Laboratorial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	2	2,0	2,0	2,0
	Não Exigido	98	98,0	98,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

25 – Variável de conhecimentos de Pintura

Conhecimentos de Pintura (construção civil, industria,...)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	2	2,0	2,0	2,0
	Não Exigido	98	98,0	98,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

26 – Variável de competências comportamentais

Competências Comportamentais					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	99	99,0	99,0	99,0
	Não Exigido	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

27 – Variável de sentido de organização

Sentido de Organização					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	29	29,0	29,0	29,0
	Não Exigido	71	71,0	71,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

28 – Variável de responsabilidade

Responsabilidade					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	100	100,0	100,0	100,0

29 – Variável de Flexibilidade

Flexibilidade					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	86	86,0	86,0	86,0
	Não Exigido	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

30 – Variável Observador

		Observador			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	16	16,0	16,0	16,0
	Não Exigido	84	84,0	84,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

31 – Variável Espirito de Equipa

		Espirito de Equipa			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	49	49,0	49,0	49,0
	Não Exigido	51	51,0	51,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

32 – Variável de Comunicação

		Facilidade de Comunicação			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	26	26,0	26,0	26,0
	Não Exigido	74	74,0	74,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

33 – Variável Pró-activo

		Pró-activo			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	14	14,0	14,0	14,0
	Não Exigido	86	86,0	86,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

34 – Variável Resistência ao Stress

Resistência ao Stress					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	38	38,0	38,0	38,0
	Não Exigido	62	62,0	62,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

35 – Variável Bom relacionamento interpessoal

Bom relacionamento Interpessoal					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	49	49,0	49,0	49,0
	Não Exigido	51	51,0	51,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

36 – Variável Assiduidade

Assiduidade					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	100	100,0	100,0	100,0

37 – Variável Pontualidade

Pontualidade					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	100	100.0	100.0	100.0

38 – Variável Capacidade de iniciativa

Capacidade de Iniciativa					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	9	9,0	9,0	9,0
	Não Exigido	91	91,0	91,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

39 – Variável Capacidade de Liderança

Capacidade de Liderança					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	4	4,0	4,0	4,0
	Não Exigido	96	96,0	96,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

40 – Variável Gestão de Conflitos

Gestão de Conflitos					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	4	4,0	4,0	4,0
	Não Exigido	96	96,0	96,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

41 – Variável Gestão de equipas

Gestão de Equipas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	4	4,0	4,0	4,0
	Não Exigido	96	96,0	96,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

42 – Variável Experiência profissional

Experiência Profissional na área					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Exigido	92	92,0	92,0	92,0
	Não exigido	8	8,0	8,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

43 – Variável período de trabalho

Período de Trabalho					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Full-Time de 2. ^a a 6. ^a	84	84,0	84,0	84,0
	Part-time semana	12	12,0	12,0	96,0
	Part-time FDS	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

44 – Variável tipo de horário

Tipo de Horário					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fixo diurno	77	77,0	77,0	77,0
	Fixo Nocturno	7	7,0	7,0	84,0
	Turnos Rotativos	16	16,0	16,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

45 – Variável Duração de contrato

Duração do Contrato					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Até 5 Dias	3	3,0	3,0	3,0
	De 5 dias a 1 mês	12	12,0	12,0	15,0
	De 1 a 3 meses	10	10,0	10,0	25,0
	De 3 a 6 meses	9	9,0	9,0	34,0
	De 6 a 12 meses	63	63,0	63,0	97,0
	Mais de 12 meses	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

46 – Variável possibilidades de integração na empresa utilizadora

Possibilidades de Integração na empresa utilizadora					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	20	20,0	20,0	20,0
	Não	72	72,0	72,0	92,0
	Não indicado	8	8,0	8,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

47 – Variável tipo de contrato

Tipo de Contrato					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Termo Certo Não Renovável	11	11,0	11,0	11,0
	Termo Certo Renovável	37	37,0	37,0	48,0
	Termo Incerto	52	52,0	52,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

48 – Variável vencimento base

Vencimento Base					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Proporcional ao SMN (€485)	14	14,0	14,0	14,0
	SMN	22	22,0	22,0	36,0
	De 485 até 600	37	37,0	37,0	73,0
	De 601 até 850	27	27,0	27,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

49 – Variável outros subsídios e regalias

Outros Subsídios e Regalias					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	99	99,0	99,0	99,0
	Não	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

50 – Variável Subsídio de alimentação

Subsídio de Alimentação					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	60	60,0	60,0	60,0
	Não	40	40,0	40,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

51 – Variável subsídio de turno

Subsídio de Turno					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	11	11,0	11,0	11,0
	Não	89	89,0	89,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

52 – Variável Prémio de Produtividade

Prémio de Produtividade					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	9	9,0	9,0	9,0
	Não	91	91,0	91,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

53 – Variável Prémio de assiduidade

Prémio de Assiduidade					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não	100	100,0	100,0	100,0

54 – Variável Proporcionais

Proporcional (Férias/Férias não gozadas e Natal) mensal					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	97	97,0	97,0	97,0
	Não	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

55 – Variável pagamento de deslocações

Pagamento de deslocações (ex:valor ao km/dia/passe)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	20	20,0	20,0	20,0
	Não	80	80,0	80,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

56 – Variável abono para falhas

Abono para Falhas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	10	10,0	10,0	10,0
	Não	90	90,0	90,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

55 – Variável motivo de contrato

Motivo do Contrato					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Substituição por férias, baixa ou licença	15	15,0	15,0	15,0
	Acréscimo de trabalho	67	67,0	67,0	82,0
	Qualquer tarefa precisamente definida e não duradoura	12	12,0	12,0	94,0
	Abertura de Loja ou reestruturação	6	6,0	6,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Apêndice 2 – Guião de Entrevista Semi Estruturada – Gestores de Recursos Humanos/ Técnicos de Recursos Humanos

Informação sobre as vagas requeridas em trabalho temporário:

- 1- Quais as funções ou categorias mais requeridas em trabalho temporário?
- 2- Qual a média de vagas/mês? São vagas novas ou para substituição devido a rotatividade?
- 3- Já recorreu ao trabalho temporário, sem ser para funções operacionais, para outras funções de chefia ou mais especializadas?
- 4- Quais as competências mais valorizadas (técnicas, sociais/comportamentais)?
- 5- Qual o perfil tipo do TT que procura recrutar habitualmente?
- 6- Características das vagas em termos de contrato (vagas efetivas, temporárias, estágios,...) Quais ocorrem com maior frequência ou seja com porque motivos recorrem ao trabalho temporário?
- 7- Questões salariais e de benefícios são atrativas, são idênticas aos dos trabalhadores permanentes?
- 8- Quando faz o pedido de recrutamento, traça o perfil de acordo com a DAF, ou através da avaliação de desempenho de um bom trabalhador?
- 9- Quais as vantagens/desvantagens que encontra quando recorre a trabalhadores temporários?

Apêndice 3 - Entrevistas

Entrevista 1 (E1)

E – Entrevistador;

EC – Entrevistado;

E – Quais as funções ou categorias que são mais requisitadas através do trabalho Temporário?

EC- Através do trabalho temporário são requisitadas categorias de indiferenciados, isto é na parte mais agrícola ou tratoristas. Na área da fábrica aqui concretamente são pessoas que já estão habituadas a trabalhar aqui, ou seja, já trabalharam na empresa, já saíram, vão voltando, portanto é um grupo de pessoas que mais ou menos já estão habituadas a trabalhar aqui. Quando é necessário vão fazer algum trabalho, alguma substituição, recorre-se a esse tipo de pessoas que já tem alguma, não muita, mas alguma especialização, já tem algum contato com os equipamentos e já sabem quando vêm, o que vão fazer. Portanto, funciona o perfil que nós identificamos para esta função, normalmente é indiferenciados, não é nada muito específico, mas nas fábricas já é com um grau de exigência que a pessoa já tenha que ter conhecimentos do que vai fazer e conhecimentos técnicos dos equipamentos.

E – A nível das vagas, (tem mais ou menos uma ideia), são vagas sazonais, são tidos alguns picos de produção, são vagas que existe sempre um número fixo de vagas por mês?

EC - Normalmente aqui aplica-se muito quando as pessoas estão de férias ou vão de férias e é necessário recrutar; se há baixas, o mesmo; portanto, isso acontece com frequência não é, sempre que existe uma baixa, normalmente temos que substituir, sempre que existem férias, também temos que substituir. E depois claro, quando há os picos, em que há alguns trabalhos que se tenha que fazer mais linha e claro que aí temos que recrutar mais pessoas. Basicamente são estes três pontos: picos de produção, férias e baixas.

E – Como são trabalhadores que não precisam durante todo o ano, não há necessidade de contratar a nível direto?

EC - Não, não, não. Nem pensar. Não é com a rotatividade de muito tempo, portanto, muitas vezes é dois, três dias, uma semana; as baixas podem prolongar um

bocadinho mais mas, também não temos muitas baixas, felizmente. É o estritamente aquilo necessário, ou uma pessoa vai ser operada ou está pouco tempo e volta logo portanto, baseia-se muito nestes três itens.

E - Quando recorre a esses trabalhadores através das empresas de trabalho temporário, que competências é que são mais valorizadas, pronto, estava-me a dizer que as categorias são muito a nível de Indiferenciados, mas existe de certeza competências tanto a nível técnico, como social ou comportamental que valoriza como a assiduidade, a responsabilidade, a pontualidade. O que é que vocês valorizam mais num trabalhador?

EC – Em termos de fábricas, já vamos um bocadinho mais além em termos da segurança. Pessoas que têm que ter conhecimentos na área da segurança, e para mais na área da segurança alimentar, portanto não só na segurança do trabalho mas também na segurança alimentar.

E – Espera que já tenham alguma formação ou outras experiências?

EC – Como são pessoas que já cá estiveram, a grande parte, portanto, não é difícil; já tem formação. Nós próprios damos a formação aos temporários. De segurança, quando há ações de formação em segurança no trabalho, é abrangido para os temporários, como em segurança alimentar, isto porque consideramos que tem que fazer parte e ter o mesmo desempenho que as outras pessoas, não é, por estarem em trabalho temporário, por estarem por poucos períodos de tempo e não há trabalho contínuo, portanto estão cá uma semana, mas nessa semana são trabalhadores que desempenham as funções como outro qualquer.

E – Nesse caso, tenho outra questão porque, no caso, como isto é por picos de produção e para substituições, os trabalhadores, se vocês gostarem do desempenho, pode repetir-se, vocês chamarem os mesmos trabalhadores e aí aproveitarem toda a formação a nível técnico e isso?

EC – Claro, faz todo o sentido, porque as pessoas vão e vêm e faz sentido que tenham a formação não é, pronto não que dizer que não aconteça 1 caso, em que a pessoa vem uma semana e depois já não vem mais e teve a formação. Mas nunca se sabe e depois daqui a um ano se calhar volta e isto acontece, isto acontece. Pessoas tiveram cá um ano, e

depois voltam cá durante outro ano porque arranjam um emprego, com alguma estabilidade, depois saíram e depois voltam. Portanto não há.....

E – Sim mas isso seja pouco tempo ou muito, é importante por causa da qualidade do trabalho que eles vão fazer?

EC – Sim, eles vão ter e tem mesmo que ter. Aqui, tem mesmo que ter. Na outra área, na área mais agrícola é óbvio que não descurando aqui, é mais normal, são meios diferentes. É a responsabilidade das pessoas que tem que ter, portanto, porque são muitos tratoristas, portanto, têm que ter formação na área, isso tem mesmo que ter. Portanto não exige o 12ºano nem nada, mas exige nesta parte. Que tenham que ter formação e tem que ter muita experiência com os tratores, pronto. Com os produtos que aplicam, tem conhecimentos de segurança. Temos que ter isso muito em conta também.

E – E a nível dos trabalhadores de lagar, o que é que vocês valorizam mais?

EC – Nos trabalhadores de lagar, são um bocadinho idênticos aqui à fábrica. Acaba por ser o mesmo, é uma indústria. Portanto, acaba por ter o mesmo procedimento. Todos tiveram formação, portanto, o primeiro dia de trabalho deles foi um dia inteiro de formação.

E – Vocês têm trabalhadores que nunca trabalharam nessa área?

EC – Temos trabalhadores, lá em baixo acontece muito porque já fizeram outros trabalhos agrícolas ou tem qualquer pessoa...

E – Ou em lagares menos industrializados?

EC – A dimensão é outra. Como é óbvio, o máximo que eu já tive que dizer quando recrutei uma pessoa, foi dizer que aquilo que fazia num mês, nós fazemos num dia. Só para ver a dimensão de um outro lagar. O que eles faziam num mês, fazíamos nós, produzimos num dia.

No entanto, as pessoas lá em baixo têm já muitos conhecimentos. Muitos! Tentamos recrutar aqueles que têm, é óbvio que há muita gente que não tem. Aqueles que já têm conhecimentos de lagar, que já tem conhecimentos de olivicultura, principalmente. Portanto, adoram trabalhar no campo porque os trabalhos não são difíceis, é tudo já muito

mecanizado, é tudo com máquinas e tem que ter noção daquilo que estão a fazer e por mais indiferenciados que o sejam, já tem que ter alguma base. É exatamente, porque vem alguma coisa e não sabem e acham, que isto não está bem, e então reportam e isso é muito importante no lagar.

E – Que características a nível dos contratos, quais os motivos porque recorrem ao trabalho temporário? Estamos a falar em termos das substituições, das baixas, essencialmente?

EC – O lagar só funciona neste período de tempo, portanto temos nossos, trabalhadores do campo, efetivos. Mas os trabalhadores efetivos também precisam de estar no campo, portanto, nesta fase precisamos de todos e então temos sempre uma equipa que é muito permanente que é a do campo e que todos os anos está no lagar e portanto é a equipa que está um bocadinho acima. Nós sabemos, ok, são pessoas indiferenciadas, são tratoristas, mas já estão habituadas a este tipo de trabalho, já sabem o que se passa todos os anos, é igual. Quando recruto, para aqui, é por acréscimo e procuramos ajudar os temporários que vão entrar. Como é tão difícil e isto são só três meses, muitas vezes nós queremos manter os do ano anterior mas não conseguimos.

E – Porque os novos, para eles apanharem, também, visto que estão com pessoas que já tem experiência para eles apanharem o ritmo de uma maneira mais, um bocadinho acelerada?

EC – Claro e tem que ser assim, senão as coisas depois também não funcionavam. Ali não há tempo, quando se começa a trabalhar, tem que se começar mesmo. Tanto porque aquilo já não pára, não podem parar as máquinas, nada pode parar. Porquê? Num curto espaço de tempo, portanto, são dois meses efetivos de colheita e as coisas têm que andar. Tempos mortos para aprender isto, é efeito, tudo, antes, antes de começar. Portanto, Eles quando começam, começam antes de estarmos efetivamente já a colher e a produzir o azeite e é para quê? Para se perceber, vai se percebendo, vai-se fazendo amostras, vai-se dando a formação e eles quando começam tem que começar e já não parar.

E – Eu tenho já um perfil traçado por si a nível escrito, mas tanto a nível da fábrica como do lagar, que são perfis que exigem, trabalham por turnos, onde exigem alguma

resistência a nível corporal, aqui provavelmente, passam oito horas em pé, lá em baixo também. Exigem alguma em termos de físico e capacidade a nível psicológico, alguma, trace-me um perfil não tanto a nível técnico mas a nível do trabalhador; o que é que é mesmo importante ter a nível físico e psicológico para aguentar o nível do trabalho? Talvez o esforço?

EC – Não, o esforço não considero. Por trabalhar por turnos, os turnos que nós temos e lá em baixo são produção contínua, há uma rotatividade. Os turnos são feitos de acordo com a legislação e que garante que as pessoas tenham o descanso normal não é. Pronto, e para nós é muito importante a questão das pessoas só trabalharem as oito horas diárias. Pronto, por ser em regime de turnos, tentamos não exceder, é raro haver, temos a equipa, é a equipa prevista para oito horas de trabalho para não ultrapassar. De fato há trabalhos, no lagar é mais cansativo, poderá ser. Trabalho de campo é sempre trabalho de campo, não é, não comparando com as fábricas que já é tudo industrializado, a parte dentro do lagar também é muito industrial. Se calhar as pessoas têm que ter de fato alguma resistência ao calor, que é mais quente, de fato a força que possam ter que fazer ali em algumas funções, agora eu não comparo nada disso, destes tipos de trabalho de há vinte anos atrás. Portanto, eu quando comecei a trabalhar, aí sim, eu via, como era duro trabalhar. Hoje em dia, as máquinas fazem tudo. Portanto, o trabalho é mais facilitado....

E - Muito mais facilitado. Pronto, não temos aqui o perfil todo, nem por idade, por faixa etária?

EC – Por faixa etária... Eu posso recrutar uma pessoa com 20 anos como uma pessoa com 50, 60 anos, não tenho qualquer problema. Desde que a pessoa desempenhe e isso nós vemos lá em baixo, pessoas com 60 anos com uma atividade, conseguem muito mais do que as com 20. A faixa mais nova, a faixa etária mais nova, de fato ao fazer o recrutamento temos que ter em atenção a responsabilidade que eles têm. E muitas das vezes eles não têm nenhuma responsabilidade e as coisas não podem falhar e é isso que é muito importante, a responsabilidade que a pessoa tem face ao trabalho em si. Isto é um curto espaço de tempo, temos que ser responsáveis e não podemos falhar portanto, não quer dizer que não aconteça um imprevisto, mas quando se é jovem, não aparece....

E – Pois, se formos comparar uma pessoa solteira com uma casada, que se calhar vocês vêm que uma pessoa casada tem mais responsabilidades, vai ser pontual e quando falta justifica.

EC – Exactamente, tem. Sim, isso sim.

E – O que não quer dizer que não haja pessoas solteiras que sejam responsáveis mas tem que se tentar...

EC – É, é, é. Aparece-me de tudo. Aparece pessoas mais velhas que não tem responsabilidades como as mais novas que tem muita responsabilidade.

E – Sim, sim, mas nós...

EC – Mas...Tentamos ver ali...Tentamos. Portanto, quando estamos a entrevistar uma pessoa, isso tentamos logo ver. Qual é a capacidade de responsabilidade, de autonomia e depois, muito importante, na área do lagar, não tanto no campo que são grupos de pessoas e estão todos a fazer a mesma coisa (tirando os tractoristas).

E – Sim.

EC – Que tem que saber trabalhar no trator mas não é difícil porque é o meio rural e é normal mas no lagar as pessoas tem que ser autónomas. Só há aquelas funções e cada pessoa tem a sua função e não pode depender do outro e ficar à espera do outro. Não, isso é que não.

E – Tem que saber o que é que tem que fazer.

EC – Por aí que assumimos muito já por experiência. Com experiência de campo.

E – De campo.

EC- Não quer dizer que tenha que ser do lagar em si. Porque aprende-se, não é nada complexo. Mas de campo que tenha, alguma noção que têm que se desenrascar.

E – Não estejam à espera que esteja um chefe a dizer, agora faz isto, agora falta fazer aquilo....

EC – Não. Não pode ser. Isso ali não pode, não pode acontecer. Não há tempo para isso. Portanto, o trabalho é tão intenso que não há tempo e cada um tem que saber aquilo que tem que fazer.

E – E não sabe diariamente quando chega...?

EC – É óbvio que se chega e não consegue resolver aquela situação, o que tenho que saber é reportar. Agora não posso é estar à espera, agora varri e agora já não sei o que vou fazer. Não, eu tenho que procurar o que vou fazer.

E – O que é que existe para fazer.

EC- Eu tenho que ser autónomo. Portanto as funções, eles têm que ser autónomos. Portanto, isto tem, tem corrido melhor ao longo dos anos, já é a terceira campanha. No início, nós víamos, eu ontem estive lá e vi uma coisa completamente diferente. Eu no início via, tudo muito sujo, muito sujo. Portanto, quando descarregam os camiões estava azeitona no chão, as folhas, pronto. Eu ontem não vi nada disto. Portanto e estavam muitos, muitos camiões para descarregar, portanto estava confuso. Estavam a descarregar, estavam mesmo tudo a descarregar e de facto, estava tudo limpo. Portanto, as pessoas já vão interiorizando está sujo, eu tenho que ir limpar. Não preciso que ninguém me diga que é para eu limpar. Pronto e tem corrido melhor.

Tem corrido bem.

E – Olhe e nota que os trabalhadores temporários se enquadram bem com os trabalhadores permanentes? Que não existe ali nenhuma...? São bem integrados?

EC – São. São, porque são tratados como se fossem...

E – Da mesma maneira?

EC – Da mesma maneira, da mesma maneira. De facto a única coisa que os diferencia é terem que ter um contrato que não é, não é estável, quer dizer, não é indeterminado. Vai ter que terminar porque a tarefa é para aquilo e vai acabar. No entanto, as pessoas como sabem que estão/são integradas e se trabalharem bem já sabem que depois são chamadas, é normal que assim seja.

E - Então e se existir vagas, para um contrato mais duradouro, para integrar a nível de um contrato mais longo e se vocês gostarem porque existe, existe quase em todas as áreas mas isto, a maior parte dos trabalhadores que anda à procura de um contrato contínuo, quando entra para um contrato temporário e neste caso do campo é diferente porque é alturas sazonais mas tem expectativa, de «se eu tiver um bom desempenho, pode ser que surja oportunidade».

EC – Pode, sim, pode sim.

E- No vosso caso, se surgir isso, vão buscar.

EC – E isso serve também para isso. O trabalho temporário também serve muito para isso. Se nós temos aquela pessoa, abre uma vaga na empresa, é óbvio que se vá pensar, então tivemos cá aquela pessoa...

E – que sabe desempenhar;

EC – ...que sabe desempenhar, teve um bom desempenho, porque não ser esta pessoa e de facto tenta-se transmitir muito isso às pessoas, porque isso acontece, não é uma coisa que aconteça todos os dias;

E – Pois, mas existe.

EC - Isso acontece inclusivamente no lagar, isto acontece e nós temos...

E – Eles perguntam, eles perguntam sempre se é só por pouco tempo.

EC - ...uma das pessoas, uma das pessoas que está no lagar fixo veio do trabalho temporário. Tivemos em prestação de serviço do trabalho temporário e neste momento é uma pessoa que pertence ao grupo da empresa.

E – Exatamente.

EC - E foi através, portanto. Foi uma pessoa que sempre desempenhou bem o trabalho e achamos que, nós precisamos de preencher esta vaga, portanto nós vamos admitir aquela pessoa para a empresa.

E – Isso é importante. Isso é importante porque nós a nível de recrutamento para picos eles perguntam sempre mas é só por 2 ou 3 meses e a gente vai sempre com essa oportunidade...

EC – Exactamente.

E – Olhe, mas é só para este tempo, você não está a trabalhar mas sim, se você tiver um bom desempenho, isto é uma porta...

EC – É uma porta.

E - ...que dá para você, isso é importante em termos de vocês depois...

EC – Até procuro muitas das vezes, na área dos Recursos Humanos, nós contatamos uns com os outros e sabemos o que é que as pessoas conseguem, até onde é que conseguem chegar e se me telefonam a perguntar olha esta pessoa que trabalhou aí convosco como é que ela se desempenhou? Se eu tiver, se receberem um feedback positivo...

E – Exatamente! Sim, pedem referências dos antigos, sim.

EC – Aquela pessoa não, exactamente, aquela pessoa não tem qualquer problema em entrar, não é. Portanto, é muito importante por mais que seja um mês, uma semana, mas se tiver um bom desempenho, é uma porta aberta para qualquer sítio.

E – Claro, ou seja, é importante o que está a dizer, é importante não só para a empresa em si quando vão pedir referências também é importante terem lá, é verdade.

EC – Exactamente, também. Hoje dia, tudo isto conta. Porquê? Há tanto desemprego...

E – É verdade, é verdade.

EC - ...que se eu não me diferenciar dos outros, sou mais um.

E – É mesmo verdade.

EC – E se eu for..., não há qualquer problema, eu já o fiz de dar boas referências e dizer não, esta pessoa esteve cá e correu lindamente. Portanto não há, à partida não haverá e portanto aquela pessoa tem uma porta aberta.

E – Claro, seja por pouco tempo ou muito, convém que...

EC – Isso é a parte boa de recursos humanos.

E – Exatamente, exatamente, é verdade.

EC – E portanto, é podermos depois ajudar, mesmo que nós não tenhamos na nossa empresa...

E – Sim mas a integrar, é verdade, é.

EC – Mas integrar noutra local. É a parte boa.

E – É, de nós tentarmos...

EC – Sentimos que cumprimos a nossa função. Portanto, não temos aqui para preencher, mas já demos referências e sabemos que aquela pessoa que desempenha...porque o mundo do trabalho é mesmo assim, não é? Nem todas as pessoas que são muito boas a trabalhar, podem ficar não é, se não há vaga, não há vaga, não é? Se acabou, acabou. Mas no entanto, quando conseguimos dar esta informação para fora e que a pessoa consiga, e eu daqui a uma semana saber que aquela pessoa já está integrada em tal sítio, eu disse perfeito, porque merecia, eu é que não tinha vaga para a colocar.

E – É muito bom.

EC – Portanto é gratificante.

E – É muito bom. Oh, Já que estamos a falar aqui de igualdades, a nível de questões salariais e benefícios, os trabalhadores temporários estão em termos de igualdade com os trabalhadores permanentes?

EC – Estão. Estão de igualdade. Em termos de campanha, em termos de prémios que se possa receber, isto já está acontecer este mês. Portanto as pessoas têm, o que tem, depois uns têm os outros. Não há...

E - ...Não há diferenciação só porque é trabalhador...?

EC - ...Não há diferenciação só porque é trabalhador temporário. Não, não o fazemos. Porque o que nós queremos é que ele seja igual aos nossos. Portanto a única coisa que muda aqui, é o contrato.

E – O contrato.

EC – o contrato e o tempo que estará na empresa naquela fase. Pronto. Porque de resto tem que ser integrado como se fosse um colaborador. Tem que assumir a camisola desta empresa.

E – Claro se teve o mesmo desempenho e se correu tudo...

EC – Teve sempre nesta empresa. Vai ter que...Portanto, isso é um ponto assente. Isso é a mesma coisa, que ter que se dar o fardamento à pessoa por ser temporário não tem direito. Não! Tem que ter. Então nós não queremos que ela desempenhe a função igual?

E – Claro, claro.

EC - Se eu quero que ela desempenhe a função igual...

E – Tem que dar igual tratamento.

EC - ...eu tenho que ter um igual tratamento. Portanto, não há aqui diferenças de...

E – Isso é muito bom, isso é muito bom. E o perfil que tem estado a falar, vai mais, está traçado de acordo com uma descrição e análise de funções ou está traçado pelo perfil de um bom trabalhador que a empresa tem?

EC – Isto depende muito das funções como é óbvio. Isto nós estamos a falar de funções mais operacionais e...

E – Vocês seguem alguma descrição e análise?

EC – Para essas não.

E - alguma forma rígida ou não, não?

EC – Para essas não, não. Para essas não. Se for de facto para situação mais mas também que haja uma vaga, não é muito comum, não tem sido muito comum. Infelizmente

também não tem havido muitas vagas. Mas aí sim, se for para um gestor, para um chefe tem uma função mais elevada, já vai de acordo com a descrição e análise de funções. Para estas funções...

E – Para estas se calhar é um misto? Vai buscar um bocadinho do que é...

EC – É. Temos que ter, sim senhora, o que é que fazem, de facto quais são as funções. Pelo menos as competências que as pessoas têm de ter para aquelas funções. Depois tem a parte comportamental, sim senhora, tem que ser um bom trabalhador, tem que ser assim, tem que se igualar aos nossos trabalhadores. Pronto, é um bocadinho por aí.

E – É um misto de...

EC – Exactamente.

E - ...portanto, da descrição.

EC - Não só a descrição das funções. Não. Sim senhora. É para fazer de acordo com aquelas tarefas, tem isto para fazer mas depois tem que ter aquela parte da responsabilidade de autonomia que nós precisamos que os trabalhadores tenham.

E – Para que o trabalho seja feito, sim, tudo bem. Então aqui para finalizarmos. Queria só saber quais é que são as vantagens e desvantagens que lhe vêm logo à cabeça quando vocês, telefonam para uma empresa de trabalho temporário a pedir um trabalhador. Quais é, quais são as vantagens e desvantagens que vê nesse, ter que recorrer ao trabalho temporário para contratação?

EC – Portanto, as vantagens é, eu poder, uma das vantagens é eu poder de um dia para o outro ter alguém, ter... O trabalho temporário tem uma base de dados que muitas das vezes as empresas não têm. Portanto, não temos essa disponibilidade para o fazer e recorremos ao trabalho temporário nesse sentido. Portanto eu hoje tenho uma pessoa, a pessoa amanhã já não vem por uma razão, não interessa e eu tenho que preencher naquele dia. Eu já me aconteceu ter que preencher às onze da noite para a meia-noite. Eu já consegui fazer isso com trabalho temporário. Portanto, porque de facto faltava. São peças chave. São em termos de campanha e isto acontece muito em campanhas, não estamos a falar numa situação normal. Numa campanha em que não há, nada pode parar, e não pode

ficar para amanhã. Portanto tem que se recorrer muito ao trabalho temporário nesse, nesse sentido. Portanto, eu consigo ter feedback, do trabalho temporário automático, quase automático. Portanto, eu deixei de ter esta pessoa mas eu tenho a outra.

E – Isso é uma vantagem?

EC – Isso para mim é a grande vantagem do trabalho temporário. É o poder ter na hora, se me acontecer alguma situação, algum imprevisto com algum trabalhador, para poder automaticamente.

E – Pessoas selecionadas para avançarem.

EC – Para avançar logo. É terem essa na base de dados, um conjunto de pessoas que possam substituir. Isso para mim, é a grande vantagem. Em termos de desvantagens, não encontro muitas desvantagens, porquê? E se eu apercebi-me disto ao longo do tempo que é se as pessoas forem tratadas como da própria empresa, assumirem um carácter, tem um contrato com outra empresa mas estão a trabalhar naquela empresa, tem as condições dos trabalhadores daquela empresa, desligam de facto um bocadinho que estão numa situação que pode, que se considera precária.

E – Sim, sim.

EC – Normalmente pensa-se que o trabalho temporário é precário.

E – Ainda existe. Sim, ainda existe

EC – Não, é que hoje em dia pode não ser precário.

E – Hoje em dia, menos, dado o mercado em que estamos, mas ainda existe.

EC – Existe, exactamente, Ainda existe muito este estigma, ah, eu não sou da empresa, e o que nós tentamos transparecer é o contrário. Vocês só não têm é o contrato, o resto é tudo igual. Eu faço questão de dizer a todos que o resto é tudo igual. Alguma situação e mesmo que tenham algum problema, alguma coisa que não percebam no recibo, não tem necessariamente que contactar só com a empresa de trabalho temporário. Portanto, nós estamos lá para ajudar. Nós estamos lá e se nós, nós próprios é que vamos ajudá-los a tentar resolver o problema. Não percebeste o que é que está aqui, eu também não estou a

perceber mas sou eu que vou contatar a empresa de trabalho temporário. Vamos esclarecer o problema. E sentem-se apoiados.

E – Apoiados, sim.

EC – Porque muitas das vezes, o que acontece no trabalho temporário, é, o que eu noto nas pessoas, é que não veem a cara da entidade patronal.

E – Sim, sim.

EC – É uma coisa um bocadinho vaga. Não está lá ninguém, não é? Como não está lá ninguém, parece que não sei de onde é que sou.

E – Sim, o receio começa logo a surgir.

EC – Há um receio. É. Exatamente. Há um receio do que é que pode acontecer. E se a empresa que os contrata. No nosso caso, não trabalharmos nesse sentido de os apoiar e de os fazer ver não há problema nenhum. Nós só trabalhamos com estas empresas. Portanto, temos a garantia que são empresas muito válidas.

E – Sim. Exatamente. E vocês passarem uma garantia de, sim...

EC – Portanto, as pessoas sentem. Portanto, eu não vejo aqui uma grande desvantagem, não, não. Porque nós também tentamos trabalhar isto.

E – Essa parte, sim. Para não ficar como desvantagem exatamente tentar que eles enfim que....

EC – E isso faz, se eles vestirem uma farda com o nosso logótipo, portanto, faz logo sentidos diferentes. Portanto, a única coisa de facto que pode ser desvantagem é que as pessoas sabem é que vai terminar o contrato.

E – O contrato vai ter um fim.

EC – Vai ter um fim. Embora isto hoje, seja tudo muito relativo, mesmo para os fixos.

E – Sim. É verdade.

EC – Pois, mas de facto é a única diferença não é, mas tem que o ser e é mesmo para esse fim que utilizamos o trabalho temporário não é e aqui não se esconde nada. É para este fim e não há mais do que isso mas de facto, é que as pessoas estejam integradas na empresa. Aliás, faz toda a diferença.

Entrevista 2 – E2

E – Como já falámos um bocadinho, queria aqui que me falasse nalgumas questões acerca do trabalho temporário, quais é que são as funções ou categorias mais requisitadas em trabalho temporário por vocês?

EC: Geralmente são operadores de prensa, condutores de empilhador e basicamente é apenas isso, operadores de produção, com maior predominância nos operadores de prensa, operadores de produção, no fundo.

E – Operadores de produção. Diga-me já agora outra coisa a nível dessa categoria, a nível do género, do sexo, vocês tem alguma predominância, numas funções mais homens, mais mulheres e porquê?

EC – Porque temos 2 fábricas, uma fábrica de tecidos e outra de insonorizantes, a fábrica lá de cima temos basicamente uma população apenas feminina, cá em baixo como as peças se tornaram maiores e temos uma prensa que é o auterjer que tem peças mesmo muito grandes houve necessidade de começar a recrutar homens.

E – Por causa do peso,...

EC – Exatamente por causa do peso e das doenças profissionais que nós já temos, porque temos uma média de idades bastante elevada, portanto na fábrica de baixo estamos a recrutar mais homens do que mulheres, embora as mulheres que temos, mantém-se na mesma, mas a predominância para a fábrica de baixo é de homens, as mulheres é para baixar,...

E – Agora estava a falar na faixa etária, vê alguma diferença de trabalhadores mais jovens dos mais velhos, por algum motivo, em termos de recrutamento, vocês pedem,...

EC – Não, geralmente o que nós pedimos são pessoas com alguma experiência mesmo que não seja em prensas porque sabemos que não existe aqui, mas pelo menos com alguma experiência na área industrial, estarem habituados ao ambiente fabril, o que facilita bastante depois a integração e adaptação, ...

E - Mas em termos da faixa etária não acha muita diferença entre jovens e candidatos mais velhos,....

EC – Não, o que muitas vezes colocámos alguns obstáculos, é que algumas pessoas já vem com doenças profissionais o que dificulta e isso nós já temos em demasia,....

E – Pois, tudo bem,...e mais ou menos por mês quantas vagas têm, vocês têm picos de produção, mas qual é a média mensal?

EC – Mais ou menos 20 vagas por mês, neste momento entre 20 a 30 TT, o ano passado por esta altura tínhamos cerca de 50 TT, nota-se claramente uma redução e estávamos a pensar, estas pessoas que recrutamos agora, ainda vamos ver novamente, mas ficaram basicamente até ao Natal e depois voltaram em Fevereiro, esta é a previsão porque como o mercado está, devido à crise,...

E – Pois, a nível da Industria Automóvel, nota-se,...

EC – Sim, estamos a sentir a diferença a esse nível,...

E – E as vagas que têm, são vagas devido a acréscimo de produção ou devido a substituições por rotatividade ou baixas?

EC – Turnover não, não temos turnover, nem sequer a nível do TT, porque nós o que fazemos é chamamos basicamente as mesmas pessoas, é as baixas, as doenças profissionais, doenças naturais, porque como disse, a faixa etária é muito elevada, situa-se entre os 48 e os 50 anos de idade.

E – Quer dizer que as pessoas começam a ter alguns problemas de saúde normais da idade?

EC – Basicamente é baixas e acréscimo de produção.

E – As pessoas mantêm-se sempre as mesmas e normalmente estava a dizer vocês tentam sempre integrar, têm um grupo de trabalhadores que vocês gostam do desempenho?

EC – São pessoas que já estão aqui há algum tempo que nós gostamos e que conhecem o trabalho, o que acaba por se tornar uma grande vantagem, em termos de formação. Apenas quando vem projetos novos e portanto, acabamos sempre por recorrer a essas pessoas, quando há um acréscimo, mesmo substancial, fazemos algum recrutamento para suprimir essas vagas.

E – Em termos de TT, já recorreu ao TT para outras funções mais especializadas, alguma função de chefia, chefe de armazém, técnico de manutenção,...

EC – Chefe de armazém, não, manutenção, neste momento, temos 1 pessoa que tínhamos como estagiário e passámos para TT, mas é muito raro, é uma situação excecional, mas como não podemos aumentar o headcount, foi uma situação mesmo excepcional.

E – Não digo agora, mas noutras alturas, houve trabalhadores que iniciaram em trabalho temporário e passaram para a empresa, que tiveram muito bom desempenho e surgiu a oportunidade nos quadros?

EC – Sim, já há alguns anos, mas sim.

E – Sempre que vocês gostam do trabalho e surge a hipótese de integração, vocês colocam?

EC – Sim, claro que sim.

E – A nível das competências, que competências é que valorizam nos trabalhadores temporários, competências técnicas, essenciais ou outras?

EC – Sim, normalmente valorizamos algumas competências técnicas essenciais para o desempenho da função, embora não se coloque como competências novas porque como as pessoas já cá estão há algum tempo, as competências técnicas são sempre as mesmas, a não ser que se mude alguma tecnologia ou uma peça nova, mas isso cabe a nós depois dar formação, portanto algumas competências como assiduidade, pontualidade, todas essas coisas, são importantes e as pessoas acabaram por ficar para além das competências técnicas, porque estas pessoas têm essas competências de pontualidade, assiduidade, bom nível de qualidade, tudo isso.

E – O que é muito importante para vocês a nível de produção, porque se houvesse muito absentismo, quebrava a produção, em termos de equipa vocês tem que refazer tudo de forma a garantir a produção, não é?

EC – Sim é isso, mesmo.

E – Muito bem, as características das vagas que vocês colocam a nível de trabalho temporário, em termos de contratos, que tipos de contratos são?

EC – Contratos por tempo indeterminado, geralmente, sim.

E – Mas são motivados por acréscimos de produção, quais são os motivos?

EC – Tem a ver com picos de produção, com as ordens dos clientes, de acordo com os pedidos dos clientes.

E – A nível de benefícios e de salário, as condições dos trabalhadores temporários são idênticas aos dos trabalhadores permanentes, os prémios e outras regalias?

EC – Sim tudo, têm refeitório, a única coisa que não é idêntica é os nossos trabalhadores tem um seguro de saúde, que nós evidentemente não podemos colocar os trabalhadores temporários porque não tem vínculo contratual com a nossa empresa, tem com a empresa de trabalho temporário, não dá para fazer, mas de resto são exatamente iguais.

E – Ou seja, os TT sentem-se enquadrados, o que diferencia é apenas o tipo de contrato?

EC – Tudo o resto, prémios, transporte, prémios de incomodidade, outros prémios que existam, nós costumamos ter um bónus anual, é tudo exatamente igual, prendas de Natal, são tratados exactamente da mesma forma.

E – Isso é muito importante, para os TT não se sentirem diferenciados dos outros trabalhadores.

A nível do perfil dos trabalhadores pedidos, tem a ver com alguma DAF que segue à risca ou tem a ver com uma avaliação de desempenho de um bom trabalhador.

EC – Tem mais a ver com uma DAF (Descrição e análise de funções).

E – Seguem sempre os requisitos da DAF?

EC – Sim, embora quando cheguei, tentei fazer uma outra coisa, recrutar pessoas sem experiência, para dar um bocadinho de sangue novo à empresa, porque as pessoas já estavam cá há muito tempo, algumas delas e quando houve um pico de produção, nós

resolvemos recrutar algumas pessoas sem experiência absolutamente nenhuma, para ser uma mais-valia.

E – Quais são as vantagens e desvantagem que vê quando tem que recorrer ao TT?

EC – A maior vantagem é sem dúvida a grande flexibilidade de headcount, porque nós por exemplo às vezes de uma semana para a outra, temos uma redução drástica dos pedidos e conseguimos flexibilizar o headcount, não temos a massa salarial estanque, isso é uma clara vantagem.

A desvantagem para além dos valores que cresce sempre um pouco, é as pessoas às vezes não se sentirem, apesar de nós tentarmos, não se identificarem tanto com a empresa, não vestirem tanto a camisola, eu estava a falar mas não é tanto por aqui, porque aqui as pessoas como são as mesmas, isso acaba por não acontecer, porque estão aqui há tantos anos que acaba por não acontecer, mas em algumas situações, noutras empresas onde estive, essa era claramente a desvantagem, o turnover, as pessoas sentirem que não estão a ser tratadas, nem as condições são iguais, mas aqui isso não se passa, aqui não acontece.

Anexo 1

FICHA DE PEDIDO

PREENCHIMENTO OBRIGATÓRIO

Proposta Base Nr.: _____ Ref^a Processo: _____
Pedido recepcionado por: _____ Data: ____ / ____ / ____
Situação: ☐Resolvido ☐Anulado Responsável: _____ Data: ____ / ____ / ____

IDENTIFICAÇÃO

Denominação Social : _____
Nr. Cliente Intranet _____ Nr. Dep. Intranet: _____ Cód. AS400 Cliente _____
Morada da Sede: _____ Localidade: _____ Código Postal: _____
Capital Social: _____ NIF: _____ CAE: _____
Conservatória de: _____ Sob o Nr: _____ S. Social Nr: _____
Telefone: _____ Fax: _____ E-mail: _____

CONTACTOS

Nome: _____ Função: _____ E-Mail: _____ Telefone: _____
Nome: _____ Função: _____ E-Mail: _____ Telefone: _____

PAGAMENTO E FACTURAÇÃO

Fecho das Folhas de Horas: _____ Pagamentos com PP's: Sim: _____ Não: _____
Modalidade da facturação: _____
Valorização do trabalho suplementar/Domingo/Sábado/Feriado/Trab. Noturno: _____
Morada para envio de Facturas (se não for a da Sede): _____

CONTRATOS

IRCT: _____ Nome e Função do Repr da Empresa: _____
Morada para envio dos CUTTs (se não for a da Sede): _____
Modalidade adoptada nos Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho:
Interna: _____ Externa: _____ Inter-empresas: _____
Contactos dos Responsáveis dos Serviços de Seg./Hig./Saúde no Trabalho: _____

PERFIL DO TRABALHADOR

Nr. Colab a Selecionar.: _____
Descrição da Função: _____
Experiência Profissional: _____
Perfil: _____
Habilitações: _____
Línguas: _____ Informática: _____

CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

Categoria Profissional: _____ Código: _____ Qualificação profissional: _____			
Local de Trabalho: _____	Horário: _____	Horas semanais: _____	Horas diárias: _____
Folgas: _____	Descanso obrigatório: _____		
Início do CTT: _____	Tipo de CTT: _____	Termo Previsto/Real do CTT: _____	
Equip. Protecção/Segurança: _____			
Vencimento Base: _____	Subs. Alim.: _____	Subs. Turno.: _____	Outros Subsídios: _____
Valor a Facturar*: _____	Facturar Subs. Alim.*: _____	Facturar Subs.Turno*: _____	